

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Toma ŠILBAJORYTĖ
Ekonomikos studijų programos studentas (-ė)

DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS
LIETUVOJE 2007-2014 METAIS TYRIMAS

Magistro darbas

Šiauliai, 2015

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA

Toma ŠILBAJORYTĖ

DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS
LIETUVOJE 2007-2014 METAIS TYRIMAS

Magistro darbas

Ekonomika (L100)

Darbo vadovas:

Prof. habil. dr. Algis ŠILEIKA

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

(Studento parašas)

Šilbajorytė, T. (2015). Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas: universitetinių pagrindinių studijų Ekonomikos magistro programos baigiamasis darbas / baigiamojo darbo vadovas Prof. habil. dr. Algis Šileika. Šiaulių universitetas, Ekonomikos katedra, 68 p. (75 p.).

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjama darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje 2007-2014 metų laikotarpiu. Atliekant tyrimą, išryškinama darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje situacija. Darbą sudaro trys dalys.

Pirmojoje dalyje pateikiama darbo užmokesčio samprata, išskiriant darbo užmokesčio funkcijas, struktūrą. Teorinėje dalyje struktūra detalizuojama pagal darbo užmokesčio formas ir sistemas. Kadangi tolimesniame darbo tyrime plačiai nagrinėjamas minimalus darbo užmokestis, todėl plačiai aprašoma minimalaus darbo užmokesčio įtaka darbo užmokesčio diferenciacijai. Siekiant teorinės ir empirinės dalies sąsajų, teoriškai pagrindžiami ir detalizuojami darbo užmokesčio diferenciaciją sąlygojantys veiksniai, tuo pačiu apibūdinamos darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys.

Antrojoje dalyje analizuotas Lietuvos minimalus darbo užmokestis, palyginant su Europos Sąjungos šalių. Nustatyta, kad minimalų darbo užmokestį Lietuvoje 2007-2014 metais gavo nuo 12,4 iki 19,4 % visų dirbančiųjų. Pagal vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį (239 EUR) Lietuva lenkė tik Rumuniją ir Bulgariją. Tačiau pagal vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalį vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje Lietuva geroje pozicijoje. Atlikus darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimą, nustatyta, kad valstybinis sektorius pasižymi didesnėmis darbo užmokesčio reikšmėmis. Tuo pačiu pastebima darbo užmokesčio diferenciacija tarp valstybinio ir privataus sektorių. Ištyrus darbo užmokesčio diferenciaciją pagal apskritis Lietuvoje, išsiaiškinta, kad egzistuoja nežymi diferenciacija. Remiantis koreliacine analize, nustatyti ryšiai tarp darbo užmokesčio pokyčių ir ekonominių veiksnių.

Trečiojoje dalyje, išanalizavus mokslinę literatūrą, pateikiamos darbo užmokesčio diferenciacijai Lietuvoje normalizuoti kryptys ir priemonės. Paminėtina, kad darbo užmokesčio diferenciacijos normalizavimo problemą siūloma spręsti, reguliuojant minimalų darbo užmokestį, neapmokestinamųjų pajamų dydį bei mokesčius.

Šilbajorytė, T. (2015). Wage differentiation in Lithuania in 2007-2014 research: University undergraduate study programs Economics Master's work / final work supervisor Prof. Habil. Dr. Algis Šileika. University, Department of Economics, 68 p. (75 p.).

SUMMARY

Master's work examines wage differentiation in Lithuania in 2007-2014. The study highlights the wage differentiation situation in Lithuania. The work consists of three parts.

The first part presents the concept of wage, excluding wage functions and structure. The theoretical structure in detail by wage systems and forms. Since the further work study widely considered the minimum wage, so widely describes the minimum wage influence wage differentiation. To theoretical and empirical point interfaces, theoretically justified and detailed wage differentiation factors triggering the same wage differentiation described species.

The second part analyzed the Lithuanian minimum wage, compared with the European Union. It was found, that the minimum wage in 2007-2014 Lithuania received from 12,4 to 19,4% of total employment. According to the average minimum monthly wage (239 EUR) Lithuania outpaced only Romania and Bulgaria. However, according to the average monthly minimum wage of an average monthly salary in Lithuania is in a good position. After wage differentiation study it found that the public sector has a higher salary values. At the same time observed wage differentiation between the public and private sectors. Examination of wage differentiation according to county Lithuania, found that there is a slight differentiation. Based on the correlation analysis to identify links between wage developments and economic factors.

In the third part, an analysis of the scientific literature accompanying wage differentiation Lithuania normalize policies and measures. It should be noted that, the wage differentiation is proposed to solve the problem of normalization by adjusting the minimum wage, tax deductions and taxes.

TURINYS

ĮVADAS	9
1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI KLAUSIMAI	12
1.1 Darbo užmokesčio funkcijos, samprata ir struktūra	12
1.1.1 Darbo užmokesčio funkcijos ir samprata	12
1.1.2 Darbo užmokesčio struktūra: formos ir sistemos	17
1.2 Minimalaus darbo užmokesčio įtaka pajamų diferenciacijai	23
1.3 Darbo užmokesčio diferenciacija ir ją sąlygojantys veiksniai.....	27
2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE 2007-2014 M.	36
2.1 Darbo užmokesčio diferenciacijos vertinimo metodika	36
2.2 Vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio analizė Europos Sąjungos šalių kontekste.....	38
2.3 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija šalyje	41
2.4 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis .	46
2.5 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis	49
2.6 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal lytį	51
2.7 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio priklausomybės analizė su ekonominiais veiksniais	54
3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS NORMALIZAVIMO PROBLEMA LIETUVOJE.....	58
3.1 Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas	58
3.2 Mokesčių mažinimo įtaka darbo užmokesčio diferenciacijai.....	61
IŠVADOS	64
LITERATŪRA	66
PRIEDAI	69
1 priedas MDU ir jo pokytis ES šalyse 2007-2014 m.....	70
2priedas MDU dalis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje ES šalyse 2007-2013 m.....	70
3priedas VMBDU ir jo pokytis pagal sektorius Lietuvoje 2007-2014 m.....	71
4 priedas Ekonominės veiklos rūšių klasifikavimas.....	71
5priedas VMBDU ir jo pokytis pagal EVRK Lietuvoje 2007-2013 metais Lietuvoje.....	72
6priedas VMBDU ir jo pokytis Lietuvos apskrityse 2007-2013 metais.....	72

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

7priedas	Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje 2007-2013 m., %	73
8priedas	Ekonominių veiksnių dydis Lietuvoje 2007-2013 metais.....	73
9priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2007 m.....	73
10priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2008 m.....	74
11 priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2009 m.....	74
12 priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2010 m.....	74
13 priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2011 m.....	75
14 priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2012 m.....	75
15 priedas	Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2013 m.....	75

LENTELĖS

1.1 lentelė Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą mokslo ištakos	12
1.2 lentelė Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą pradininkai Lietuvoje.....	13
1.3 lentelė Darbo užmokesčio apibūdinimai	15
1.4 lentelė Santykinės darbo užmokesčio dalys	17
1.5 lentelė Darbo užmokesčio struktūra	18
1.6 lentelė Vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos	20
1.7 lentelė Laikinės darbo užmokesčio formos atmainos.....	21
1.8 lentelė Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo pasekmės	25
1.9 lentelė Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys	27
2.1 lentelė Tyrimo etapų nuoseklumas ir siekiami rezultatai	36
2.2 lentelė Tiesinės koreliacijos koeficiento ryšio stiprumo charakteristika.....	38
2.3 lentelė Darbuotojų dalis %, gavusių MMA ir mažiau Lietuvoje 2007-2014 m.	38
2.4 lentelė Procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio dydį Lietuvoje 2010-2014 m.....	42
2.5 lentelė Sąlyginio darbuotojų skaičiaus kitimas Lietuvoje 2007-2013 m.....	44
2.6 lentelė Gini koeficientas 2007-2013 metais Lietuvoje	45
2.7 lentelė Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio Lietuvoje pagal EVRK 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	55
2.8 lentelė Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal Lietuvos apskritis 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	56
3.1 lentelė MDU padidinimo poveikis (vieno asmens) SODRAI, valstybės biudžetui, darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, eurai.....	59
3.2 lentelė NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) valstybės biudžetui ir darbuotojo pajamoms, eurai.....	60
3.3 lentelė MDU ir NPD padidinimo poveikis (vieno asmens) SODRAI, valstybės biudžetui, darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, eurai.....	61
3.4 lentelė SODROS įmokų sumažinimo poveikis (vieno asmens) darbuotojo pajamoms bei darbdavio išlaidoms, eurai	62
3.5 lentelė GPM sumažinimo poveikis (vieno asmens) valstybės biudžetui ir darbuotojo pajamoms, eurai.....	63

PAVEIKSLAI

1.1 pav. Darbo užmokesčio formos ir atmainos	19
2.1 pav. Vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis eurais ir jo procentinis pokytis 2007-2014 m. ES šalyse.....	39
2.2 pav. Vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis ir jos procentinis pokytis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje 2007-2013 m. ES šalyse.....	40
2.3 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje 2007-2014 metais pagal sektorius..	42
2.4 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal EVRK ir jo kitimas Lietuvoje 2007-2013 metais.....	46
2.5 pav. Vidutinis darbuotojų skaičius Lietuvos sektoriuose pagal ekonominės veiklos rūšis, 2007-2013 m.	47
2.6 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ir jo pokytis pagal administracinę teritoriją Lietuvoje 2007-2013 m.	49
2.7 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai pagal apskritis Lietuvoje 2013 metais.....	50
2.8 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį Lietuvos ūkyje su IĮ 2008-2013 m.	51
2.9 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį valstybės sektoriuje 2008-2013 m..	52
2.10 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį privačiame sektoriuje su IĮ, 2008-2013 m.	53
2.11 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal EVRK Lietuvoje 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	54
2.12 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal Lietuvos apskritis 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais.....	56

IVADAS

Temos aktualumas ir naujumas. Darbuotojui darbo užmokestis – pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis, išlikimo ir savo bei jo šeimos materialinės padėties pagerinimo priemonė. Darbo užmokestis atlieka materialinio ir moralinio pasitenkinimo bei skatinimo vaidmenį, todėl būtent darbo užmokestis dažniausiai lemia žmogaus darbo vietos pasirinkimą ir patrauklumą. Darbo pajamos tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir jų visuomeninę padėtį bei pripažinimą. Uždirbant didesnę darbo užmokestį, susidaro palankesnės sąlygos materialiai aprūpinti save ir savo šeimą, tenkinti visų kultūrinės reikmes. Kylant darbuotojų ir jų šeimos narių kultūriniam, intelektualiniam lygiui, stiprėja jų valstybės kūrybinis potencialas, taip pat didėja galimybės sparčiau didinti bendrąjį nacionalinį produktą, šalies ekonominę ir politinę galią. Taigi darbo užmokestis svarbus kiekvienam piliečiui, nes tiesiogiai ar netiesiogiai veikia jo gyvenimą, svarbus jis ir nacionaliniu mastu, kadangi parodo šalies socialinio – ekonominio gyvenimo aspektus.

Užmokestis už darbą ir jo skirtumai yra aktuali ekonominė ir teisinė problema, todėl nagrinėjama tiek ekonomikos ir vadybos mokslininkų, tiek teisės specialistų. Mačernytė-Panomariovienė (2003), Gerikienė (2009) nagrinėjo darbo užmokesčio teises problemas. Rudytė (2008), Žiogelytė (2011) tyrė darbo užmokesčio dydį lemiančius veiksnius. Šeputienės (2011) atliktas tyrimas atskleidė darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšį. Taip pat nemažai buvo atlikta ir užsienio autorių tyrimų, vertinant darbo užmokesčio skirtumus. Blanshflower (2010), J. N. Heney (2011) akcentavo darbuotojų sąjungos poveikį darbo užmokesčiui. Irum (2012) nustatė, kad viešojo sektoriaus darbuotojų motyvacijos lygis yra didesnis, lyginant su privataus sektoriaus. Budria (2010) savo tyrimu siekė pabrėžti viešojo sektoriaus tarnautojų santykinai didesnę išsilavinimo laipsnį, lyginant su privataus sektoriaus darbuotojų. Lemos (2007) tyrė minimalaus darbo užmokesčio poveikį darbo užmokesčiui. Emilio (2012) analizavo mėnesinės algos ir valandinio užmokesčio skirtumus. Lixin Cai (2011) nustatė, kad būtent darbo charakteristika paaiškina didelę dalį darbo užmokesčio atotrūkio tarp sektorių. Roger Wahlberg (2010) tyrimas patvirtino, kad egzistuoja darbo užmokesčio skirtumai tarp lyčių, tačiau poveikis valstybiniame sektoriuje yra stipresnis.

Problema: Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, darbo užmokesčio kitimas iš esmės priklauso nuo darbo rinkos būklės, institucinių sprendimų ir ekonominio aktyvumo (Vetlov, Virbickas, 2006). Tačiau darbo užmokesčio dydį lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, kurie dažniausiai lemia darbo užmokesčio diferenciacijos išryškėjimą. Darbo užmokesčio diferenciaciją didele dalimi nulemia darbų bei darbuotojų heterogeniškumas. Suprantama, kad skirtingoms

pareigybėms negali būti nustatytas vienodas darbo užmokesčio lygis – darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas.

Tačiau daugeliu atveju yra pastebimi nepagrįsti darbo užmokesčio skirtumai. Nors Europos Sąjungos ir Lietuvos įstatymuose nurodoma vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, tačiau dažniausiai moterys uždirba mažiau nei vyrai. Aktualia šių dienų problema Lietuvoje tampa vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija skirtinguose šalies regionuose. Dar viena labai ryški darbo užmokesčio diferenciacija – tarp ekonominės veiklos rūšių. Pasitaiko atvejų, kad darbuotojai, turintys žemą profesinį išsilavinimą, gauna didesnę darbo užmokestį, nei turintys aukštą profesinį, kvalifikacinį laipsnį.

Darbo užmokesčio diferenciacija yra svarbi problema visos valstybės gerovės atžvilgiu, nes darbo užmokestis pirmiausia veikia ne tik pačių darbuotojų gyvenimą, bet ir bendrą valstybės ekonominę padėtį. Svarbu analizuoti darbo užmokesčio diferenciacijos tendencijas bei vertinti ją sąlygojančius veiksnius.

Tyrimo objektas: darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti darbo užmokesčio diferenciaciją ir ją sąlygojančius veiksnius bei pateikti pasiūlymus darbo užmokesčio normalizavimui.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) sistemiškai aptarti mokslinės literatūros autorių pateiktus darbo užmokesčio sampratos aspektus bei atskleisti darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius veiksnius;
- 2) surinkti, susisteminti ir išanalizuoti statistinius duomenis apie darbo užmokesčio dinamikos bei diferenciacijos pokyčius Lietuvoje 2007-2014 m.;
- 3) atlikti ekonominių veiksnių įtakos darbo užmokesčio dydžiui analizę;
- 4) pateikti darbo užmokesčio diferenciacijos problemos sprendimo galimybes.

Hipotezė: darbo užmokesčio diferenciacija turi tendenciją didėti.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, sistemimas, lyginimas, interpretavimas, statistinių duomenų grupavimas bei klasifikavimas, dinaminė analizė, koreliacinė analizė, klasterinė analizė.

Tyrimo rezultatai: atlikus darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais analizę, nustatyta, kad darbo užmokesčio diferenciacija išsilaiko panaši ir neturi tendencijos didėti. Nustatyta, kad vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje vienas mažiausių, ir jį gaunančių darbuotojų dalis per 2007-2014 metus padidėjo 7 proc. punktais. Darbo užmokesčio diferenciacija pastebima tarp sektorių, kuomet vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje turi tendenciją didėti. Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją Lietuvos apskrityse, nustatyta, kad darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja, tačiau nežymi.

Tyrimo rezultatų praktinis reikšmingumas: darbe atliekamas darbo užmokesčio diferenciacijos lygio įvertinimas, analizuojant vidutinį minimalų mėnesinį ir vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokesį. Darbo užmokesčio diferenciacija vertinama pagal sektorius, ekonominės veiklos rūšis, apskritis, lytį. Pateikti, ekonominiais skaičiavimais pagrįsti, pasiūlymai darbo užmokesčio diferenciacijos normalizavimui. Tyrimo rezultatai gali būti naudojami kaip rekomendacijos Lietuvos įmonių savininkams bei politikams, siekiant adekvačios darbo užmokesčio diferenciacijos.

Darbo struktūra ir apimtis. Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje dalyje teoriniu aspektu vertinama darbo užmokesčio samprata, atskleidžiant darbo užmokesčio funkcijas, struktūrą. Išanalizuojama minimalaus darbo užmokesčio įtaka bei išskiriami vidiniai, išoriniai ir ekonominiai veiksniai, sąlygojantys darbo užmokesčio diferenciaciją.

Antroje darbo dalyje atliekama darbo užmokesčio diferenciacijos 2007-2014 metais Lietuvoje analizė, įvertinant vidutinio mėnesinio minimalaus ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dinamiką. Analizuojama ir darbuotojų skaičiaus kaita bei darbuotojų struktūra pagal darbo užmokesčio dydžius. Analizė grindžiama ir darbo užmokesčio su ekonominiais veiksniais ryšių nustatymu.

Trečioje darbo dalyje aprašomi ir pagrindžiami ekonominiai variantai darbo užmokesčio diferenciacijai normalizuoti.

1. DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI KLAUSIMAI

Siekiant atskleisti darbo užmokesčio esmę, būtina išanalizuoti darbo užmokesčio sampratą, išskiriant darbo užmokesčio funkcijas, struktūrą, nurodant ir įvertinant išorinius ir vidinius veiksnius, sąlygojančius darbo užmokesčio dydį, kurie sudaro pagrindą darbo užmokesčio diferencijavimui.

1.1 Darbo užmokesčio funkcijos, samprata ir struktūra

Vienas svarbiausių gamybos veiksnių yra darbas. Darbo rinka kartu su žemės ir kapitalo rinkomis įeina į ekonominių išteklių rinkos sudėtį. Kaip ir kiti ekonominiai ištekliai darbas rinkoje įgyja savo kainą. Ši kaina yra darbo užmokestis. Darbo užmokesčio sąvoką šiuolaikiniai ekonomistai dažnai supranta gana plačiai, jai priskirdami samdomųjų darbuotojų gaunamas išmokas, profesionalių specialistų honorarus ir atlyginimus, individualių smulkiųjų verslininkų, kurie patys teikia paslaugas, gautas pajamas. Darbo užmokestis paprastai domina didžiąją dalį šalies gyventojų, nes yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis.

1.1.1 Darbo užmokesčio funkcijos ir samprata

Darbo užmokesčio ištakos aptinkamos jau labai seniai. Mokslo apie darbą reikšmę mokslininkai suprato dar viduramžiais. Matematikas ir astronomas G. Galilejus matematiką mėgino pritaikyti darbo procesų tyrimams ir atkreipė dėmesį į nuovargį, kuris apsunkino matematinių metodų taikymą darbo procesams nagrinėti.

Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą mokslo pradininkais tapo daugelis pasaulio mokslininkų, kurie išvardinti 1.1. lentelėje. Jie pradėjo vertinti žmogaus kaip „darbo mašinos“ darbą.

1.1 lentelė

Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą mokslo ištakos

Mokslininkai	Pasiekimai
Robertas Owenas (1771-1858)	Tyrė darbo našumą ir žmonių darbą. Skatino kelti žmogaus vertę, mokyti. Ugdė darbuotojų motyvaciją, gerinant darbo ir gyvenimo sąlygas.
Charlesas Babbage'as (1792-1871)	Skaičiavimo mašinos išradėjas. Iškėlė netobulą darbo pasidalijimo problemą. Svarbus ne tik fizinis, bet ir protinis darbo pasidalijimas. Skatino domėtis atlyginimo už darbą sistemomis. Pasiūlė ir pagrindė premijavimą už naudingus sprendinius ir priemokas.
Henry R. Towne'as (1844-1924)	Skatino nagrinėti darbo užmokesčio formas, kurios tenkintų darbdavius ir skatintų darbininkus intensyviai dirbti. Tobulino darbo vadybos esmę ir metodus.
Frederickas W.	Pagrindė principą: „Didelis darbo užmokestis užtikrina didelį darbo našumą.“ Didelio darbo

Tayloras (1856-1915)	užmokesčio jokių būdu negalima mokėti specialistams už darbą, kurį gali padaryti mažiau kvalifikuotas darbuojas. Išskyrė vienetinio apmokėjimo sistemą. Mašinos ir žmogaus organizmo galimybes matavo vienodais matais.
Lillian Gillbreth (1878-1972) Frankas Gillbrethas (1868-1924)	Sukūrė ciklografinį judesių tyrimo metodą. Tirdami vieno darbininko darbo procesų tobulinimo būdus, mažai liėtė darbo pasidalijimo ir kooperavimo klausimus.
Henry Fordas (1863-1947)	Taigė, kad būtina pašalinti bet kurį jėgų švaistymą, netaupų naudojimą, ypač žemės ūkyje. Nurodė būtinybę rajonuoti ūkį (pavieniams rajonams numatyti ekonomiškai tikslingas įmones). Jo gamybos organizavimo principai: vertikalioji visos įmonės struktūra, masinė gamyba, standartizavimas, visiškas gamybos mechanizavimas, visiškas darbo pasidalijimas. Įvedė 8 val. darbo dieną.
Henry Ganttas (1861-1919)	Gantto grafikai atkreipė įmonių vadovų dėmesį į tai, kad darbo laikas yra svarbiausias gamybos veiksnys. Gantto grafikai buvo taikomi darbo našumui tirti.
Haringtonas Emersonas (1853-1931)	Pasiūlė 12 našumo principų: aiškiai išskirti idealai arba tikslai, sveikas protas, kompetentinga konsultacija, drausmė, tinkama pažiūra į personalą, greita, patikima tiksli apskaita, dispečerizacija, normos ir tvarkaraščiai, sąlygų normalizavimas, operacijų normavimas, rašytinės standartinės instrukcijos, atlyginimas už našumą.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vanagas, P. (2009).

F. Tayloro mokslinės idėjos, gimusios mūsų amžiaus pradžioje, greitai pasiekė Lietuvą. Lietuvoje tarp pirmųjų F. Tayloro, H. Fordo idėjų propaguotojų ir populiarių buvo chemikas Kauno Vytauto Didžiojo universiteto prof. J. Šimkus, teisininkas prof. P. V. Raulinaitis ir kiti (žr. į 1.2 lent.), gana tolimi pramoninei gamybai žmonės. Tai liudija plačią, įvairiapusę šių mokslininkų erudiciją, jų gerą pasaulinio mokslo suvokimą. Bet tai buvo vis dėlto pavienių entuziastų pastangos.

1.2 lentelė

Darbo organizavimo ir atlyginimo už darbą pradininkai Lietuvoje

Mokslininkai	Pasiekimai
Pranas Lesauskis (1900-1958)	Rašė apie vadovavimą organizacijoje. Aprašė vadovo profesinio pasirengimo būtinumą, komandavimo ir vadovavimo sąvokų santykį.
Jonas Šimkus (1873-1944)	Darbo organizavimo pradininkas Lietuvoje. Nagrinėjo darbo užmokesčio, profesinio orientavimo (atrankos), darbo metodų tobulinimo klausimus.
Pranas Viktoras Raulinaitis (1895-1969)	Vienas pirmųjų Lietuvoje knygų vadybos tematika autorius. Viena jų – „Darbo organizacijos metmenys“.
Jonas Bučas (1900-1973)	Smulkiau nagrinėjo pramoninio darbo organizaciją, darbininkų darbo produktyvumą, gaminių kainas ir kokybę.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vanagas, P. (2009).

Įvairioje literatūroje nurodoma nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Ekonomistai (Stancikas, Martinkus, Savanevičienė, Gerikienė ir kt.) išskiria atstatomąją (reprodukcinę), skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Be paminėtų funkcijų darbo užmokestis atlieka ir kompensacinę bei kaupiamąją funkcijas (Šileika, Blažienė, 1996). Svarbiausias darbo užmokesčio tikslas – kurti gebėjimą dirbti, pirmiausia kompensuojant būtinas paprasto nekvalifikuoto darbo sąnaudas, sudarant normalaus funkcionavimo sąlygas dirbančiam asmeniui. Tam didžiausią įtaką turi valstybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, darantis įtaką mažiausiam galimam mėnesiniam darbo užmokesčiui (Mačernytė-Panomariovienė 2003).

Darbo užmokestis, naudojamas prekėms ir paslaugoms apmokėti, turi užtikrinti normalų darbo jėgos *reprodukavimą*, jos atgaminimą konkrečiomis visuomenės egzistencijos sąlygomis, t. y. padengti išlaidas drabužiams, namų ūkio reikmėms, būstui, medicininiam aptarnavimui ir kitiems socialiniams poreikiams tenkinti, taip pat turi būti užtikrinta galimybė dalį pajamų sukaupti. Svarbu paminėti, kad poreikių tenkinimas iš darbo užmokesčio lėšų bus socialiai pagrįstas tik tuomet, jeigu jis skatins darbuotojus geriau dirbti, plėtoti ir tobulinti visus ūkinės veiklos aspektus.

Skatinamąja darbo užmokesčio funkcija yra siekiama padidinti darbo našumą. Darbo užmokesčio skatinamoji funkcija reikalauja aiškios ir įmonės darbuotojams suprantamos darbo apmokėjimo sistemos. Jeigu įmonėje slepiamas atlyginimas už darbą ir veikia neteisingas apmokėjimo mechanizmas, tai slopinamas darbuotojų aktyvumas, kolektyve bręsta konfliktinės situacijos (Paulavičius, 2002). Darbo pajamos tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir jų visuomeninę padėtį bei pripažinimą. Gaudami didesnę atlyginimą už darbą, jie gali įsigyti daugiau vartojimo reikmenų, o tai garantuoja aukštesnę gyvenimo lygį ne tik patiems dirbantiems žmonėms, bet ir jų šeimos nariams. Pasaulio šalyse prekių ir paslaugų vartojimas vienam gyventojui gali labai skirtis. Tai priklauso ne tik nuo mokamo darbo užmokesčio, bet ir šalies vyriausybės vykdomos politikos, išleidžiamų teisės aktų, darbo rinkos sąlygų, darbo užmokesčio lygio šalies regionuose, gyvenimo lygio ir t. t. Išskiriama taip pat tokia darbo užmokesčio funkcija kaip tinkamų darbo sąlygų sudarymas darbuotojo kvalifikacijai ir įgūdžiams plėtoti. Darbas blogesnėmis nei socialiai priimtinos darbo sąlygomis turi atsispindėti atlyginimų sistemoje.

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

Kita svarbi darbo užmokesčio atliekama funkcija – *kompensacinė*. Kiekvieno darbo specifika reikalauja tam tikrų darbo sąlygų. Tačiau praktika rodo, kad darbuotojams ne visuomet yra

sudaromos normalios darbo sąlygos. Kai kuriems tenka dirbti kenksmingomis ar motyvacijos nekeliančiomis sąlygomis. Kitiems tenka dirbti psichologiškai nepatrauklų, fizinių jėgų reikalaujantį darbą. Prie tokių darbuotojų galima priskirti, pavyzdžiui, kelių bei geležinkelių priežiūros tarnybų techninį personalą, atliekančius aukštuminius darbus, elektros inžinierius, remontuojančius aukštos įtampos prietaisus bei įrengimus ir pan. Kadangi tokius darbus dirbti norėtų ne kiekvienas, siekiant padidinti jų patrauklumą, reikia didesnio atlyginimo. Tokiu būdu darbo užmokestis turi kompensuoti neprestižinio, kenksmingo darbo metu prarandamą energiją ar kitokį patiriamą diskomfortą. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 191 str. nurodoma, jog „darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas“, o „jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis turi būti mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis“ (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 192 str. 1 d.).

Darbo užmokestis atlieka ir *kaupiamąją* funkciją. Nerimaudami dėl savo ateities žmonės yra linkę atsidėti dalį uždirbtų pajamų vadinamai „juodai dienai“. Kaupiami pinigai suteikia žmonėms galimybę taupyti ar investuoti, o pirkti – vėliau. Kaupiant pinigus yra telkiama jų perkamoji galia vėlesniam laikui. Žinoma, pirmiausia darbo užmokestis turi patenkinti žmogaus fizinius, dvasinius, socialinius poreikius ir tada liekamą dalį pinigų gali kaupti.

Aptarus darbo užmokesčio atliekamas funkcijas, galima suformuluoti tokį darbo užmokesčio apibrėžimą: darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo bei jo šeimos narių fizinių, dvasinių ir socialinių poreikių patenkinimą, vertę.

Kadangi darbo užmokestis yra gaunamas tam tikroje ekonominėje veikloje už tam tikrą darbdavio pavestą darbą, darbo užmokestis įgauna teisinės bei ekonominės kategorijų atspalvį. Todėl darbo užmokestis gali būti apibūdinamas įvairiai, pasitelkiant teisinius, ekonominius ar sociologinius elementus. 1.3 lentelėje pateikiami keletas mokslinėje literatūroje sutinkamų darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimų (žr. į 1.3 lent.).

1.3 lentelė

Darbo užmokesčio apibūdinimai

AUTORIUS	DARBO UŽMOKESČIO APIBŪDINIMAS
Dambrauskas, Nekrašas, Nekrošius, 1990	Darbininkų ir tarnautojų atlyginimo už jų darbą, dirbtą paklūstant nustatytai toje organizacijoje vidaus darbo tvarkai, teisinė forma.
Dubinas, 1996	Pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis, vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, arba kitaip – atlygis darbuotojams už jų darbo jėgos kaip gamybos veiksnio naudojimą.
Martinkus, Savanevičienė 1996	Samdomiems darbuotojams priskaičiuojama pinigine suma per ataskaitinį laikotarpį.
LR Darbo kodekso 186 str. 1 d	Atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas, - kartą per mėnesį.

Mačernytė-Panomariovienė, 2003	Atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos panaudojimą, apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laisvų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą, atliktas paslaugas.
Tamašauskienė et al., 2008	Darbo jėgos vertės pinigine išraiška, darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atkūrimą, darbuotojo ir jo šeimos narių fizinių, dvasinių, saugumo bei saviraiškos poreikių patenkinimą, vertę.
Beržinskienė, Raziulytė, 2012	Vienas iš pagrindinių asmens pajamų šaltinių, kurio dydis lemia asmens gyvenimo sąlygas ir kokybę bei patenkina daugelį žmogaus poreikių, todėl dirbantis asmuo suinteresuotas gauti kuo didesnę darbo užmokestį

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pateiktais autoriais.

Ekonominėje literatūroje darbo užmokestis dažniausiai aiškinamas, remiantis klasikiniu požiūriu: kaip atlygis, sumokamas už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį. Šiandien į darbo užmokestį žvelgiama kur kas plačiau: kaip į vieną iš daugelio motyvuojamų veiksnių, kurio poveikis darbuotojui, priimant įvairius sprendimus darbinėje veikloje, gali būti labai skirtingas (Balvočiūtė, Skunčikienė, 2008).

Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija labai glaustai ir trumpai apibūdinamas kaip atlygis už darbo sutartyje numatytas atlikti darbo funkcijas. Ankstesniais laikais darbo užmokestis buvo ribojamas minimalių darbuotojo ir jo šeimos pragyvenimo reikmių, tačiau šiuo, sparčių pokyčių globalios rinkos ekonomikos, laikotarpiu į minėtąją sąvoką tikslinga žiūrėti daug plačiau.

Teisinių santykių plotmėje vartojamos tokios sąvokos kaip darbo užmokestis, darbo apmokėjimas, atlyginimas, alga, kompensavimas už darbą. Daugelis autorių pabrėžia, jog būtina skirti darbo užmokesčio ir atlyginimo sąvokas. Atlyginimas už darbą darbuotojui apima ne tik piniginių užmokestį už darbą, bet ir įvairias įmonėje naudojamas moralinio, materialinio skatinimo priemones. Ekonomikos mokslų kontekste algos mokėjimas skiriasi nuo darbo užmokesčio tuo, kad alga nėra griežtai susijusi su tikruoju darbuotojo dirbtų valandų skaičiumi, o darbo užmokestis dažniausiai mokamas už dirbtas valandas arba pagamintos produkcijos kiekį. Taigi galima teigti, kad vieni autoriai, nagrinėdami atlyginimo už darbą klausimus, akcentuoja darbo užmokestį, kiti – daugiau dėmesio skiria netiesioginio atlygio už darbą priemonėms, todėl teisinga būtų sakyti, jog atlyginimas už darbą yra tai, kas kainuoja darbdaviui, kad darbuotojas vertintų ir brangintų savo darbą, bei apimantis visus piniginius ir nepiniginius santykius – darbo užmokestį už valandinį darbą, pensijas, įvairias naudas ir kitus atlygius (Mačernytė-Panomariovienė, 2003).

Apibendrinus mokslinės literatūros autorių pateiktas darbo užmokesčio sąvokos interpretacijas, galima daryti išvadą, jog darbo užmokestis yra darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo bei jo šeimos narių fizinių, dvasinių ir socialinių poreikių patenkinimą, vertę. Literatūros šaltiniuose nurodoma

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas *nemažai darbo užmokesčio funkcijų. Tačiau dažniausiai išskiriamos šios pagrindinės – atstatomoji, kaupiamoji, skatinamoji, kompensacinė ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijos.*

1.1.2 Darbo užmokesčio struktūra: formos ir sistemos

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

Norint turėti išsamų darbo apmokėjimo struktūrinį vaizdą, svarbu išsiaiškinti atlyginimo už darbą sudedamąsias dalis. Kitaip tariant, išsiaiškinti santykinės bendrojo darbo užmokesčio dalis.

Mokslinėje literatūroje skirtingi autoriai pateikia savitą darbo užmokesčio struktūrą. Ji pateikta 1.4 lentelėje.

1.4 lentelė

Santykinės darbo užmokesčio dalys

AUTORIUS	DARBO UŽMOKESTIS
P. Barras (1994)	Tiesioginis, socialinis
I. Bučiūnienė (1996)	Tiesioginis, netiesioginis susijęs su įmone, netiesioginis natūrinis
A. Kalinina (1997)	Bazinis, kintamas, netarifinis
B. Martinkus (2006), V. Šilingienė, A. Sakalas, P. Vanagas, A. Savanevičienė (2008)	Pastovus, kintamas, premijos
Z. Tamašauskienė, A. Šileika, A. Mačiulytė (2008); LR Darbo kodeksas	Pagrindinis, papildomas

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

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

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

Pasak A. Bartkevičiaus (2004), tikslinga darbo užmokestį susieti su tam tikrais darbo rodikliais bei reikalavimais, diferencijuotai nustatyti darbo užmokesčio lygį konkrečioms darbo vietoms ir konkrečioms darbuotojų darbo rezultatams. Tai galima įgyvendinti, nustačius darbo užmokestį iš dviejų dalių – pastovios ir kintamos. Darbo užmokesčio sudedamųjų dalių aprašymas pateikiamas 1.5 lentelėje.

1.5 lentelė

Darbo užmokesčio struktūra

STRUKTŪRA	APRAŠYMAS
Pastovios	Pareiginė alga (tarnybinis atlyginimas) ar valandinis (dienos) tarifinis atlygis, diferencijuotas atsižvelgiant į einamųjų pareigų ar atliekamo darbo svarbumą ir sudėtingumą (bet ne mažesnis už minimalų darbo užmokestį).
Kintamos	Darbo užmokesčio dalį lemia darbuotojo asmeninės savybės, darbo sąlygos, be to, tai lemia ir įmonės rodikliai. Mokamos skatinamojo pobūdžio premijos, priedai, įvairios priemokos.
Premijos	Skiriamos už nekasdienius unikalius veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną ar pagerinusius veiklos kokybę. Šie vienkartiniai atlyginimai turi būti mokami tik išimtiniais atvejais.
Priedai	Skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, tiesiogiai susijusį su darbu, didelį atsakomybės laipsnį.
Priemokos	Kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (pvz., prastovos atveju), už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Sakalas A., Vanagas P. (1996), Bartkevičius A. (2004).

I. Mačernytė-Panomariovienė (2003) teigia, kad pastoviają dalį lemia darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Kaip teigia B. Martinkus ir kt. (2006), pastaruoju metu daugelyje užsienio šalių atsisakoma praktikos nustatyti pastovią darbo užmokesčio dalį, atsižvelgiant į darbo vietos reikalavimus, o įvertinama turimoji darbuotojo kvalifikacija. Autorių teigimu, kintamasis darbo užmokestis gali sudaryti 30-40 proc. pastovaus darbo užmokesčio. Jis paprastai nustatomas tam tikram laikotarpiui, atsižvelgiant į darbuotojo pastangas dirbti.

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

Lietuvoje susiklosčiusi mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą praktika nulėmė situaciją, kad mokėjimo už atskirų valstybinio sektoriaus darbuotojų grupių darbą sąlygos centralizuotai reglamentuojamos skirtingais teisės aktais. Kaip numato Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas, darbo užmokestis susideda iš šių komponentų: pareiginės algos,

priedų, priemokų. 2009 metų sausio 1 d. įsigaliojo naujas darbo užmokesčio reglamentavimo pakeitimas – įvestas apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą.

Šiomis dienomis spraciai vystoma mokslinė techninė pažanga reikalauja pilniau išnaudoti darbininkų ir specialistų kūrybinį potencialą. Tuo tikslu, pasitelkus sociologus, psichologus, ekonomistus, buvo sukurtos materialinio skatinimo sistemos, apimančios kaip individualaus, taip ir kolektyvinio darbo skatinimą iš darbo užmokesčio fondo.

B. Martinkus ir kt. (2006) nurodo, kad, pasirenkant darbo užmokesčio formas ir sistemas, reikia siekti šių pagrindinių tikslų:

- padėti konkuruoti darbo rinkoje;
- garantuoti darbo sąnaudų efektyvumą, t.y. kurti pridedamąją vertę be papildomų sąnaudų;
- motyvuoti darbuotojus geriau atlikti darbus.

Pasak J. Žaptoriaus (2005), pagrindinės darbo apmokėjimo formos yra laikinė ir vienetinė. Šias pagrindines darbo užmokesčio formas papildė įvairios sistemos, t.y. atmainos.

VIENETINĖ	LAIKINĖ
<ul style="list-style-type: none">• Tiesioginė• Progresinė (didelio dienos išdirbio)• Regresinė• Diferencijuotoji (baudų)• Fiksuotųjų priedų• Asmeninių priedų• Netiesioginė• Akordinė	<ul style="list-style-type: none">• Paprastoji• Kai privaloma įvykdyti normuotąsias užduotis• Asmeninių priedų• Kelių atlygių• Japonų tradicinė pagal amžių• Japonų sudaryta pagal rezultatus

1.1 pav. Darbo užmokesčio formos ir atmainos

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis Vanagas P. (2009).

Vienetinė darbo užmokesčio forma – įmonių praktikoje šiuo metu labiausiai paplitusi apmokėjimo už darbą forma, pagal kurią darbuotojų darbo užmokestis priklauso nuo atlikto darbo kiekio. Vienetinė darbo užmokesčio forma galima:

- kai darbo apimtis matuojama kiekybiniais rodikliais, kurie tinkamai rodo darbininkų darbo laiko sąnaudas;
- kai atlikto darbo kiekio pokytis yra tik darbininkų veiklos rezultatas;
- kai sudarytos sąlygos didinti darbo našumą, nebloginant jo kokybės.

Vienetinė darbo užmokesčio forma reiškiasi įvairiomis atmainomis, kurių detalus aprašymas pateikiamas 1.6 lentelėje.

Vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos

ATMAINOS	APRAŠYMAS	AUTORIAI
Tiesioginė	Darbininko užmokestis tiesiogiai proporcingas jo išdirbiui. Vienetinės darbo užmokesčio formos pagrindą sudaro vienetinis įkainis – darbo užmokesčio dydis už atliktą darbo vienetą (operaciją, detalę, gaminį ir kt.).	Mačernytė–Panomario vienė (2003); Žaptorius, (2005); Vanagas (2009); Aukščiūnas, Ginevičius (2011).
Progresyvinė	Esmė – už užduotyje nustatytą darbų apimtį apmokama pagal nominalius vienetinius įkainius, o už virš užduoties – pagal padidintus įkainius. Skatina viršyti gamybos užduotis, tačiau didina darbo užmokestį ir darbo užmokesčio didėjimo tempai gali aplenkti darbo našumo didėjimo tempus. Naudojant šią atmainą, gali pablogėti gaminių kokybė.	
Regresyvinė	Esmė – kuo didesnis darbo normų įvykdymo procentas, tuo lėčiau auga darbo užmokestis. Ši darbo užmokesčio organizavimo forma vadinama papildomų pajamų pasidalijimo sistema, t.y. darbininkas dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo efektyvumui ne dėl darbininkų nuopelnų, o sudarius darbdaviui sąlygas, kad darbininkas našiai dirbtų.	
Diferencijuota	Viena iš seniausių. Nustatoma normuota užduotis, kurios neįvykdžius mažinami įkainiai.	
Fiksuotų priedų	Skatina darbininkus didinti gamybos apimtį. Už kiekvieną virš nustatytos normos pagamintą vienetą sumokamas fiksuotas priedas.	
Asmeninių priedų	Esmė – darbo užmokestis susideda iš tarifinio atlygio ir asmeninio priedo, priklausančio nuo asmeninių žmogaus savybių, amžiaus, stažo.	
Netiesioginė	Darbuotojų (paprastai pagalbinių darbininkų) uždarbio dydis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų. Jų darbo užmokestis priklauso nuo pagrindinių darbininkų vienetinių išdirbio ir apskaičiuojamas pagal netiesioginį vienetinį įkainį.	
Akordinė	Atlyginama ne už kiekvieną gamybos operaciją atskirai, o už visą darbų kompleksą. Tai skatina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau atlikti darbą kuo trumpesniu laiku.	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Vienetinė darbo užmokesčio forma skatina darbuotojus kuo daugiau pagaminti prekių ar suteikti paslaugų, tačiau ne gerinti darbų kokybės. Laikinė darbo užmokesčio forma šio trūkumo neturi. Todėl šiuo metu vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma vis rečiau, ir užleidžia vietą laikinei darbo užmokesčio formai. Kaip rodo Europos šalių patirtis, laikinis darbo užmokestis labiausiai atitinka efektyvų įrengimų panaudojimą, žaliavų taupymą, produkcijos kokybės gerinimą.

Laikinė darbo užmokesčio forma gali būti taikoma pagrindinės ir pagalbinės gamybos darbininkų darbo užmokesčiui apskaičiuoti. Laikinės darbo užmokesčio formos atmainų detalizavimas pateikiamas 1.7 lentelėje.

Laikinės darbo užmokesčio formos atmainos

Atmainos	Aprašymas	Autoriai
Paprastoji	Neskatina siekti gerų kiekybinių ir kokybinių darbo rodiklių, nes darbo užmokestis priklauso tik nuo dirbto laiko ir valandinio atlygio. Todėl ji retai taikoma.	
Kai privaloma įvykdyti normuotas užduotis	Darbuotojui sumokama už nustatytą dirbtą laiką, tačiau darbuotojas privalo įvykdyti nustatytą užduotį. Jei darbuotojas užduoties neatlieka laiku, leidžiama ją baigti po darbo valandų ar per pertrauką.	Mačernytė–Panomario vienė (2003); Žaptorius, (2005); Vanagas (2009); Aukščiūnas, Ginevičius (2011).
Asmeninių priedų	Valandinis tarifinis atlygis susideda iš dviejų dalių. Pagrindinė dalis priklauso nuo darbo vertinimo (meistriškumo, atsakomybės, protinių ir fizinių sugebėjimų, darbo sąlygų). Papildoma dalis nustatoma pagal nuopelnus, atsižvelgiant į darbuotojų universalumą, adaptaciją kolektyve, patikumumą, lojalumą įmonei, darbo laiko panaudojimo lygį, normuotų užduočių įvykdymą.	
Kelių atlygių	Numato du arba daugiau tarifinių atlygių, kurie diferencijuotai taikomi darbininkams priklausomai nuo to, ar įvykdo normuotas užduotis.	
Japonų tradicinė pagal amžių	Paremta tarifiniais atlygiais, kurių dydis priklauso nuo darbuotojų amžiaus.	
Japonų sudaryta pagal rezultatus	Remiasi dviem tarifiniais atlygiais. Asmeninių tarifinių atlygių dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir stažo, o darbo tarifiniai atlygiai – nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo. Sudėjus abu atlygius, gaunamas tarifinis atlygis.	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Laikinė darbo užmokesčio forma patogi tuo, kad nesudėtinga apskaičiuoti darbo užmokestį. Nebūtina apskaičiuoti išdirbį, ir atlyginimas nepriklauso nuo atlikto darbo kiekio. Tačiau daug dėmesio reikia skirti darbo laiko elementui, todėl darbo laiko apskaita turi būti pagrįsta ir griežtai reglamentuota. Tai padeda ne tik sugriežtinti darbuotojų kontrolę, bet ir yra laikinės darbo apmokėjimo sistemos įmonėje pagrindas, taip pat užtikrina teisingą darbo laiko apskaitą, todėl galima teisingai apskaičiuoti apmokėjimą už darbą (Mačernytė–Panomariovienė, 2002).

Taikant *mišriąją darbo užmokesčio formą* iki tam tikros gamybos normos taikoma laikinė darbo užmokesčio forma, garantuojant tvirtą minimalųjį darbo užmokestį. Už gaminių arba darbų kiekį, viršijantį nustatytą normą, taikoma vienetinė darbo užmokesčio forma. Mišrioji darbo užmokesčio forma dar vadinama vienetine darbo užmokesčio forma su garantuotu minimumu (Aukščiūnas, Ginevičius, 2011).

Įmonės veiklos rezultatai priklauso nuo darbo užmokesčio organizavimo teisingumo ir turi tenkinti bei suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus.

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

Darbo užmokesčio pagrindimas gali būti paremtas trimis pagrindiniais darbo apmokėjimo organizavimo modeliais: amerikietiškuoju, japoniškuoju ir Vakarų Europos šalių. Jie tarpusavyje glaudžiai siejasi, pavieniai jų elementai susipina vienas su kitu.

Amerikietiškam modeliui būdingas griežtas atliekamo darbo indentifikavimas, t.y. tiksliai apibūdinamas atliekamo darbo turinys ir darbuotojui keliami reikalavimai.

Taikant *japonišką modelį*, darbo užmokestis organizuojamas, remiantis darbuotojų savybėmis – atsidavimu įmonei, o darbo rezultatai bei darbuotojų kvalifikacija nevaicina tokio svarbaus vaidmens kaip amerikietiškaime. Čia darbuotojo amžius ir darbo stažas lemia daugiau negu darbo sudėtingumas.

Vakarų Europos šalių darbo apmokėjimo modelis yra tarpinis tarp amerikietiškojo ir japoniškojo. Šiuo atveju svarbiausias darbo apmokėjimo kriterijus yra darbuotojo profesinis pasirengimas, kuriuo remiamasi vertinant darbo sudėtingumą. Darbuotojo amžius ir darbo stažas Vakarų Europos šalių darbo apmokėjimo modelyje yra tik papildomi darbo apmokėjimo kriterijai (Žaptorius, 2005).

Pastaraisiais metais vis labiau pabrėžiamos darbuotojų asmeninės darbinės savybės, pripažinimas darbe, skatinama asmeninė iniciatyva. Šiuo tikslu kuriamos įvairios naujos darbo užmokesčio sistemos panašios į tradicines, bet skirtingi kriterijų prioritetai.

Tradiciškai ligi šiol kaip apie naują kalbama apie *japoniškąją įdarbinimo iki gyvos galvos sistemą*. Šioje sistemoje propaguojama kolektyvizmo, įmonės – šeimos, abipusio lojalumo dvasia. Tai principai, kurie imponuoja ir neprarado savo teigiamo poveikio ir šiandien. Ši sistema užtikrina aukštą socialinių garantijų lygį, nuolatinį gerovės augimą. Tačiau pagrindinis trūkumas tas, kad nėra tiesioginės priklausomybės tarp darbo efektyvumo ir darbo užmokesčio lygio skirtingais gyvenimo laikotarpiais.

Kafeterijos sistemoje darbuotojams leidžiama pasirinkti iš siūlomo paketo, kuri darbo užmokesčio sistema jam priimtinausia. Pagal šią sistemą galima:

- siekti maksimalaus darbo užmokesčio šiandien;
- dalį darbo užmokesčio įnešti į specialius fondus, finansuoti įmonės kapitalą ir tikėtis sutartų procentų ir įneštos dalies gražinimo vėliau;
- dalies darbo užmokesčio įnašas į specialius pensinio draudimo fondus ir didesnės pensijos, greitesnio išėjimo į pensiją užsitikrinimas;

- kai kurie prestižo dalykai: atskiras kabinetas, personalo mašina ir kt.

Dalyvavimo pelnuose sistema darbuotojus įtraukia į įmonės valdymą; be to darbuotojai dar ir papildomai materialiai skatinami, atsižvelgiant į bendrus įmonės rezultatus. Šioje sistemoje pasireiškia įmonės ir darbuotojų interesų suderinamumas. Taip pat yra ugdomas darbuotojų lojalumas įmonei (sumažėja tekamumas, nes jie yra patenkinti darbu įmonėje) ir sukuriamas bendradarbiavimo atmosfera.

Kolektyvinė darbo apmokėjimo sistema. Įmonei reikia ne daugiau ar mažiau atskirų detalių, kurios pagaminamos esant individualizuotoms darbo vietoms ir vienetiniam darbo apmokėjimui, o gatavi pardavimui, toliau perdirbti skirti gaminiai, komplektai. Todėl, įvedus kolektyvinį darbą ir kolektyvinį darbo užmokestį, brigados nariams mokama tik už galutinai pagamintą produktą (Matinkus ir kt. 2006).

Apibendrinus galima teigti, jog darbo užmokesčio struktūrą sudaro dvi pagrindinės dalys: fiksuotas ir kintamas darbo užmokestis. Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl tokiu principu nustatomas darbo užmokestis. Pagrindinės darbo užmokesčio formos yra vienetinė ir laikinė. Darbo užmokesčio formų pasirinkimas priklauso nuo pagrindinių sąlygų: produkcijos pobūdžio, technologijos procesų ypatumo, produkcijos kokybės, rinkos imlumo, darbuotojų profesinės struktūros ir kt. Taip pat kuriamos įvairios darbo apmokėjimo sistemos. Darbo autorės nuomone, šiais laikais, kuomet kintama darbo užmokesčio dalis tampa vis svarbesnė darbuotojams, dalyvavimo pelnuose sistemos naudojimas būtų vis labiau pagrįstas.

1.2 Minimalaus darbo užmokesčio įtaka pajamų diferenciacijai

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

Minimalų darbo užmokestį daugumoje šalių nustato ir garantuoja valstybė, kitose – darbdaviai ir profsąjungos bendru susitarimu. Lietuvoje minimalus darbo užmokestis yra garantuojamas valstybės įstatymų nustatyta tvarka. Darbo užmokestį reglamentuojantys normatyviniai aktai nustato minimalų darbo užmokesčio dydį, kurio, atsižvelgdami į šalies ekonomines galimybes, turi laikytis darbdaviai (Martinkus, Žičkienė, 2006).

Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančių šalių minimalus darbo užmokesčio dydis, kaip to reikalauja Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) standartai, reguliuojamas įstatymais. TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į

besivystančias šalis“ 2 straipsnis nustato, kad minimalus darbo užmokestis turi įstatymo galią ir negali būti mažinamas. Joje nustatyti pagrįsti minimalaus darbo užmokesčio nustatymo kriterijai, mechanizmas ir metodai. Be to, numatoma minimalaus darbo užmokesčio pagrindimo specifika, pabrėžiama nustatymo ypatumai, diferencijavimo ribos (Valstybės žinios, 1996).

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

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

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

- darbuotojo ir jo šeimos poreikiai, lyginant su bendruoju darbo užmokesčio lygiu ir socialinėmis išmokomis išsivysčiusiose šalyse;
- šalies, kurioje veikia įmonė, ekonominio augimo veiksniai (bendrojo vidaus produkto dydis vienam gyventojui ir jo augimo tempai, užimtumo lygis, šalies mokėjimų balansas).

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

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

Minimalus, su darbo santykiais susijusių, pajamų dydis Lietuvoje yra vienos mažiausių visoje ES. Tai gali sukelti tokias nepageidaujamas pasekmes kaip emigraciją bei darbo jėgos trūkumą. Tai savo ruožtu stabdo šalies socialinės gerovės ir ekonominės plėtros potencialo didėjimą.

Minimalus darbo užmokestis yra ir vienas svarbiausių institucinių veiksnių, turinčių įtakos darbo paklausai. Jeigu minimalus darbo užmokestis yra didesnis nei darbo našumas, jis gali mažinti darbo paklausą. Tokiu atveju mažėja paskatos kurti darbo vietas. Tai didina nedarbą, ypač tarp jaunimo, kurio darbo našumas paprastai būna mažesnis dėl patirties trūkumo.

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

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas yra vertinamas nevienareikšmiškai. Profsąjungos dažniausiai pasisako už minimalios algos didinimą ir kritikuoja valdžią dėl nepakankamai sparčių minimalaus darbo užmokesčio didinimo tempų. Tuo tarpu laisvos rinkos šalininkai kritikuoja darbo užmokesčio reguliavimą, įskaitant ir minimalaus darbo užmokesčio nustatymą.

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas remiasi prielaida, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo sutarties šalis, be valstybės institucijų pagalbos negalinti tinkamai atstovauti savo interesų santykiuose su darbdaviu. Minimalus darbo užmokestis yra nustatomas ir siekiant užtikrinti pakankamas pragyvenimui dirbančiųjų pajamas.

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo pasekmės pateiktos 1.8 lentelėje.

1.8 lentelė

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimo pasekmės

Teigiamos pasekmės	Neigiamos pasekmės
Mažėja mažai apmokamo darbo mastai. Gerėja mažiausių darbo užmokestį gaunančių asmenų gyvenimo kokybė.	Darbo jėgos sąnaudų, o kartu ir ekonominės veiklos sąnaudų didėjimas. Dėl šios priežasties siaurėja ratas asmenų, galinčių užsiimti verslu.
Mažėja mažai uždirbančių asmenų priklausomybė nuo valstybės išmokų.	Augančios prekių ir paslaugų kainos, kadangi darbdaviai paprastai kompensuoja darbo jėgos sąnaudų augimą produkcijos ar paslaugų kainų didinimu.
Didėja gyventojų perkamoji galia.	Pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje iškraipymas.
Diferencijuojant MDU pagal amžių, asmenys skatinami pratęsti studijas kaupiant žmogiškąjį kapitalą.	Dėl išaugusių darbo jėgos sąnaudų mažėjantis ekonominis augimas.

Tais atvejais, kai darbo užmokestis yra mokamas „vokeliuose“, MDU didinimas mažina nesąžiningą konkurenciją.	Darbo jėgos brangimas lyginant su kaimyniniais regionais. Tai gali priversti vietinius ir užsienio investuotojus iškelti savo verslą kitur.
Mažėja biudžeto išlaidos socialinėms reikmėms, kas leidžia sumažinti mokesčių naštą gyventojams/verslui ar padidinti valstybės asignavimus kitoms sritims.	Nevienodų veiklos sąlygų sudarymas ūkio subjektams.
MDU padidinimas spartina vidutinio DU augimą bei mažina darbo užmokesčio diferenciaciją.	Šešėlinės ekonomikos ir nelegalios darbo rinkos augimas.
Augant šalies ekonomikai ir pradėdant stigti kvalifikuotų darbuotojų, minimalaus, o kartu ir vidutinio DU augimas prisideda prie darbo jėgos išlaikymo.	Tikėtinas asmenų, kurie dirba ne visą darbo laiką ir dėl to gauna mažiau nei MDU, skaičiaus augimas.

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

Plečiantis rinkos ekonomikai ir didėjant gyventojų turbinei diferenciacijai, Lietuvoje jaučiamas poreikis pagrįsti įvairių sričių darbuotojų darbo užmokesčio dydį. Svarbu tinkamai įvertinti kiekvieno darbuotojo darbo efektyvumą, jo naudingumą organizacijai, nes tai jį skatins gerai dirbti. Irum (2012) atliktame tyrime nustatė, kad viešojo sektoriaus darbuotojų motyvacijos lygis yra didesnis, lyginant su privataus sektoriaus.

Minimalaus darbo užmokesčio nustatymas liečia ekonominius, politinius, socialinius, psichologinius ir teisinius aspektus. Esminis ekonominis minimalaus darbo užmokesčio aspektas – nustatyti optimalią pusiausvyrą lygtyje „sąnaudos – nauda“, kuri suvokiama kaip papildoma darbdavio nauda gauta iš darbuotojo, mokant jam didesnę minimalų darbo užmokestį. Politiniai aspektai apima vyriausybės sugebėjimą suderinti savo veiksmus, norint padidinti minimalų darbo užmokestį šalyje, o sociologiniai minimalaus darbo užmokesčio aspektai apima socialinio aprūpinimo programų gerinimą, siekiant padidinti minimalų darbo užmokestį gaunančių darbuotojų pajamas. Psichologiniai – susiję su žmogaus norais ir motyvacija tobulėti, kartu sukuriant sau sąlygas gauti didesnę darbo užmokestį. Teisiniai – apima minimalaus darbo užmokesčio nustatymą ir reglamentavimą, tačiau jie yra taikomi ne visose šalyse (Lehmann, 2006). Pasak Mačernytės-Panomariovienės I. (2008), siekiant išvengti šešėlinės ekonomikos, darbo užmokesčio „vokeliuose“ ir kitų mokesčių vengimo būdų, korupcijos, kaip neigiamo reiškinio, didėjimo būtina nuolat tikslinti minimalų darbo užmokestį ir bazinius dydžius, taikomus valstybiniame sektoriuje.

Minimalus darbo užmokestis – tai įstatymų nustatyta žemiausia darbo užmokesčio riba, galiojanti visose darbo sferose. Juo siekiama užtikrinti nekvalifikuoto darbuotojo, dirbančio paprastomis sąlygomis, normalų darbo jėgos reproduktivumą. Minimalus darbo užmokestis turi būti atskaitos taškas, diferencijuojant aukštesnės kvalifikacijos darbuotojams darbo užmokestį.

1.3 Darbo užmokesčio diferenciacija ir ją sąlygojantys veiksniai

Darbo užmokesčio diferenciaciją nulemia darbuotojų bei jų atliekamų darbų heterogeniškumas. Savaiame suprantama, kad visi darbuotojai skiriasi savo sugebėjimais, kvalifikacija, motyvacija, patirtimi ir pan. Darbai taip pat skiriasi sudėtingumu, saugumu, reikalauja skirtingo atsakomybės laipsnio ar profesinio pasiruošimo. Taigi, pirmiausia darbo užmokesčio diferenciaciją lemia heterogeniškumas, tačiau tai nėra vienareikšmis teiginys, kadangi darbo užmokesį veikia darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pokyčiai, šalies ekonominis lygis ir kiti veiksniai.

Egzistuoja keletas darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių, kurios glaudžiai susijusios tarpusavyje. Pagrindinės diferenciacijos rūšys, remiantis Dubino (1996) ir Žabtoriaus (2005) yra šios: regioninė, šakinė, profesinė, lyčių, kurios plačiau aptariamos 1.9 lentelėje.

1.9 lentelė

Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys

RŪŠYS	APIBŪDINIMAS	AUTORIAI
<i>Regioninė</i>	Ją lemia ekonominis atskirų regionų išsivystymas bei valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai. Pastaroji ryškiausia tarptautiniame lygmenyje.	J. Žabtorius, V. Dubinas
<i>Šakinė</i>	Atsiranda dėl skirtingo pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo.	
<i>Pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas</i>	Atlyginimų diferenciacija pagal profesines darbuotojų kvalifikacijas priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.	

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Darbo užmokesčio diferenciacija pastebima ir tarp gyventojų lyčių, tarp vyrų ir moterų. Žiogelytės (2012) teigimu, ypač dažnai nesąžiningo ar neteisingo darbo apmokėjimo problema, neįvertinus daugelio įtaką darančių vidinių (įmonės) ir šiuolaikinės, greitai kintančios rinkos veiksnių, akcentuojama kalbant apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus. Darbdaviai labiau linkę į atsakingesnes ir geriau mokamas pareigas skirti vyrus, nors moterų išsilavinimo rodikliai šiandieninėje visuomenėje daugeliu atvejų aukštesni nei vyrų. Moterims sunkiau siekti karjeros, jos dažnai priverstos sutikti dirbti žemesnio išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalaujantį darbą. Nors pažymėtina tai, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų pasaulio šalių, pastaraisiais dešimtmečiais moters vaidmuo šeimoje ir visuomenėje po truputį keičiasi.

Pažymėtina, kad, nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlyginimo už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys ES ir Lietuvoje uždirba mažiau nei vyrai. Europos Komisija kartu su valstybėmis narėmis, Europos Parlamentu ir Europos socialiniais partneriais

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

stengiasi kovoti su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu. Tačiau darbo autorės nuomone, šiuos skirtumus galima laikyti pagrįstais. Nors ir yra pastebimas neadekvatus darbo užmokesčio tarp lyčių skirtumas, tačiau skiriasi moterų ir vyrų darbo sąlygos. Moterys negali viso laiko skirti kvalifikacinio lygio kėlimui, jos tradiciniu požiūriu yra atsakingos už šeimos kūrimą, o vyrai už šeimos materialinės gerovės išlaikymą. Dėl moterų profesinės veiklos pertraukimo atsiranda moterų ir vyrų darbo stažo ir profesinių įgūdžių skirtumų, lemiančių darbo užmokesčio skirtumus (Grybaitė, 2006). Tokiu būdu susidaro pastebima diferenciacija pagal lyties aspektą.

Jakutis, Petraškevičius, Stepanovas, Šečkutė, Zaicev (2000), Plačenyte, Dauskindas, (2002) išskiria šiuos pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius: kvalifikacija, darbo sąlygos, atsakomybė, monopolizacija, darbo aplinka.

Kvalifikacija – šiuolaikinės gamybos poreikius tenkina ne darbo jėga apskritai, bet darbo jėga, turinti tam tikrą kvalifikaciją. Kvalifikacijai įgyti reikalingas tiek bendrasis, tiek specialusis išsilavinimas, kurio įgijimas neįmanomas be mokymosi atsitraukiant nuo gamybos. Jei sprendimą mokytis ar ne priima individas (šeima), jis susiduria su dilema. Reikia rinktis tarp menkai kvalifikuoto darbo ir teikiamų pajamų tam tikru momentu bei mokslu, kuris įgalins dirbti kvalifikuotą darbą ateityje.

Darbo sąlygos – jei skirtingo sunkumo darbai būtų apmokami vienodai, susidarytų lengvo darbo norinčių žmonių perteklius, palyginti su tokio darbo vietų skaičiumi, o sunkiems darbams atlikti darbuotojų trūktų. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą. Didesniu darbo užmokesčiu kompensuojami darbai, atliekami kenksmingomis žmonių sveikatai sąlygomis (cheminis užterštumas, didelis radiacijos fonas, aukštos ar pernelyg žemos temperatūros, padidėjusi vibracija, triukšmingumas ir pan.). Kompensaciniai priedai mokami ir už darbą šventėmis bei laisvadieniais, darbą naktį arba esant nenormuotai darbo dienai.

Atsakomybė – tai darbo sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus. Dažnai atsakomybės lygis priklauso ne tik nuo piniginių pajamų (nuostolių), kurie gali kilti dėl nekompetentingų ir neatsakingų įmonių vadovų sprendimų, bet pavyzdžiui, vairuotojų, pilotų, chirurgų kokybišką darbą nuo nekokybiško skiria ir išsaugotos (prarastos) žmonių gyvybės. Taigi ir į darbą, reikalaujantį atsakingumo, priimami turi būti darbuotojai, galintys taip dirbti, o jų atlyginimas atitinkamai turėtų būti didesnis.

Monopolizacija – darbo užmokesčiui daro įtaką tai, ar gaminamos produkcijos pardavimo rinkoje įmonės padėtis yra monopolinė. Monopolija siekia maksimizuoti pelną, ribodama gamybos apimtį ir didindama ribines pajamas virš lygio, būdingo konkuruojančioms įmonėms. Ribinių pajamų augimas didina ir monopolizuotos šakos darbuotojų ribinį pajamų produktą, o kartu ir darbo užmokestį.

Darbo aplinka. Darbuotojui papildomai apmokama už kiekvieną darbo valandą kenksmingomis, labai kenksmingomis ar pavojingomis sąlygomis. Atsižvelgiama ne į darbuotojo specialybę, kvalifikaciją, bet į jo darbo aplinką – ar ji žalinga darbuotojo sveikatai, ar ne. Darbo autorės nuomone, darbo aplinkos veiksnį galima tapatinti su darbo sąlygomis. Darbo aplinka, kurioje vyrauja tam tikros darbo sąlygos, sudaro pagrindą darbo užmokesčio diferencijavimui.

Darbo autorė sutiktų su Voitovo (2003) nuomone, kad esminiu veiksnium darbu užmokesčio nustatymo dydžiui galima laikyti kvalifikaciją. Įgijus atitinkamą kvalifikacinį lygį, yra sukuriamos ir darbo sąlygos, tuo pačiu pagal dirbamą darbą skiriasi ir atsakomybės laipsnis.

Stancikas ir Vyšniauskas (1997) nurodo šias darbo užmokesčio diferenciacijos sąlygas:

- socialinės ir ekonominės – darbo jėgos išteklių ir jų mobilumas, šakų ir įmonių raidos perspektyvumas, gamybinės veiklos monopolizavimo lygis, infrastruktūros lygis ir pan.;
- organizacinės ir techninės – įmonės techninio išsivystymo lygis, gamybos koncentravimo laipsnis, pobūdis ir darbo sąlygos, nepopuliarių darbų lyginamoji dalis įmonėje, šakoje ir t.t.;
- politinės ir teisinės – įmonių nuosavybės formos, darbo įstatymų būklė, jų taikymo sąlygos ir pan.

Be jau išvardintų darbo užmokesčio diferenciacijos rūšių, derėtų išskirti ir darbo užmokesčio diferenciaciją įmonės lygmenyje, kurią labiausiai lemia darbų (pareigybių) vertinimo kriterijai – diferenciacijos veiksniai. Pastebėta, kad autoriai, kurių darbais yra remiamasi, išskiria skirtingus darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius (kriterijus). Vis dėl to, pagrindiniais darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniais derėtų laikyti Tarptautinės darbo organizacijos 1950 m. apibendrintus darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijus, kurie buvo pavadinti Ženevos schema (Martinkus, 2003; Šileika, ir kt., 2004; Žaptorius, 2005). Šioje schemoje nurodyti kriterijai yra pagrindas vieno plačiausiai naudojamo analitinio-balinio darbų (pareigybių) vertinimo metodo, kuriuo yra pagrįsta DSTI Metodika, pagal kurią rekomenduojama įmonėse, organizacijose ar net šakose apskaičiuoti pagrindinį darbo užmokestį.

Nustatant darbuotojų darbo užmokestį, Šileika, Blažienė, Gerikienė, Grigoras (2004) rekomenduoja įvertinti šiuos veiksnius:

- išsimokslinimas – jis apibūdina žinių, reikalingų konkrečiam darbui atlikti, lygį, t.y. reikia atsižvelgti į tai, ar atitinka atliekamo darbo (profesijos, pareigybės) specifika;
- profesinė patirtis – šis veiksnys atspindi, kokia profesinė patirtis būtina ir pakankama konkrečiam darbui efektyviai atlikti. Patirtis ypač akcentuojama, atliekant panašaus pobūdžio darbus;
- pareigų ir vadybos lygiai – apibūdina darbo svarbą ir reikšmę pagal Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytas profesijų grupes, nurodo įmonės pareigų hierarchiją bei vadovaujančių darbuotojų pasiskirstymą pagal valdymo lygius;

- sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė – išreiškia sugebėjimą priimti sprendimus ar savarankiškumą, atliekant konkrečius darbus;
- savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe – išreiškia atliekamų darbų struktūrizavimo lygį – nuo pasikartojančių darbų, atliekamų pagal apibrėžtus standartus, iki kūrybinių darbų, reikalaujančių aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių supratimo;
- atsakomybė – numato atsakomybės laipsnį už darbo priemones, materialines, finansines vertybes, taip pat už personalo tinkamą administravimą, darbo įstatymų laikymąsi, verslo klientų išsaugojimą;
- darbo sunkumas – įvertina reikalavimus darbuotojo ištvermei bei savitvardai, dirbant sunkų fizinį arba intensyvų ir įtemptą protinį darbą;
- darbo sąlygos – numato darbo vietoje esančių sanitarinių – higieninių bei psichologinių darbo sąlygų būklę ir aplinką, kurioje pagal nustatytą darbo grafiką atliekamos darbo funkcijos.

Vertinant darbą (pareigybę) pagal šią metodiką, kiekviena darbų (pareigybių) skirstoma į lygius. O kiekvieno veiksnio lygis vertinamas balais. Pastarieji išdėstyti pagal svarbą, didėjančia tvarka. Įvertinus pareigybes pagal schemą, vertinimas surašomas į konkrečios darbo vietos vertinimo kortelę, o po to, priklausomai nuo surinktų balų skaičiaus, konkreti vieta priskiriama vienai iš 25 tarifinių kategorijų pagal darbo vietos (pareigybės) vertės balų intervalus. Ši schema leidžia pridėti papildomų balų už specifinius darbo vietai keliamus reikalavimus arba už tai, kokį įnašą įmonės rezultatams daro konkreti darbo vietos pareigybė. Taip papildomi balai gali pakoreguoti tarifinę lentelę ir pagrindinį darbo užmokesį tuo pačiu. Svarbu akcentuoti, jog darbo užmokestis turi priklausyti ir nuo įmonės finansinių galimybių. Todėl nustatant darbo užmokesį konkrečiai darbo vietai (pareigybei), turi būti pasirenkama darbo užmokesčio diferencijavimo bazė, t.y. mažiausias darbo užmokestis, kuris bus taikomas pirmai tarifinei kategorijai bei įmonei priimtinas darbo užmokesčio diapazonas, t.y. santykis tarp žemiausio ir aukščiausio darbo

Darbo užmokesį lemia ir **vidiniai veiksniai**. Kaip teigia K. Lukaševičius, B. Martinkus (2001), darbo užmokestis tiesiogiai veikia ne tik daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei vertinimą. Gaudami didesnę darbo užmokesį, jie gali įsigyti daugiau vartojimo reikmenų, o tai savo ruožtu garantuoja aukštesnį gyvenimo lygį ir jų šeimos nariams. Susidaro palankesnės sąlygos materialiai aprūpinti šeimą, tenkinti kultūrinės jų reikmes. Kylant darbuotojų ir jų šeimos narių kultūriniam intelektualiniam lygiui, stiprėja valstybės kūrybinis potencialas, auga galimybės sparčiai didinti bendrąjį nacionalinį produktą, šalies ekonominę ir politinę galią.

Kaip teigia B. Martinkus, V. J. Žilinskas (2008), konkretaus darbo vertė yra svarbiausias vidinis darbo užmokesčio dydį lemiantis veiksnys. Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio organizacijos, kiekvieno darbo vertę nustato subjektyviai. Šiuo atveju darbo užmokesčio dydį lemia

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

gyvenimo lygis šalyje. Kai įmonės taiko nuostatuose reglamentuotą darbo užmokesčio organizavimą, darbo užmokesčio dydis dažniausiai nustatomas tokiais darbų vertinimo metodais, kuriais tiksliausiai nusakoma kiekvieno konkretaus darbo vertė. Darbo užmokesčio organizavimo praktika rodo, kad tiksliausiai darbų vertė išreiškiama analitiniais darbų vertinimo metodais. Kai darbo užmokesčio tvarka aptariama sutartyse, analitiniai darbų vertinimo metodai padeda lanksčiau sudaryti darbo sutartis ir įgalina kontroliuoti, kaip laikomasi sutartųjų darbo užmokesčio sąlygų.

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

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

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

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

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

Valstybinėse biudžetinėse įstaigose darbo užmokesčio dydis priklauso nuo skiriamų finansinių lėšų iš valstybės biudžeto. Kitose įmonėse darbo užmokesčio dydis ribojamas pelno, kurį įmonė gali gauti pardavusi produkciją ar suteikusi paslaugas. Tuo tarpu K. Lukoševičius, B.

Martinkus (2001) pastebi, kad ekonominės sąlygos, konkurencija taip pat veikia darbdavių išgales mokėti. Didelė konkurencija gali priversti mažinti produkcijos kainas, o tai mažina įmonės pajamas. Dėl to sumažėja darbdavių išgalės mokėti didesnę darbo užmokesčių. Tokioje situacijoje darbdaviai iš tiesų turi nedidelį pasirinkimą – arba mažinti darbo užmokesčių, arba atleisti dalį darbuotojų, o blogiausiu atveju – bankrutuoti.

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

Svarbu išanalizuoti ne tik vidinius, bet ir **išorinius** darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius veiksnys. Pasak K. Lukoševičiaus, B. Martinkaus (2001), apibūdinant darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius išorinius veiksnys, akcentuojamas konkrečioje šalyje nustatytas minimalaus darbo užmokesčio dydis, kuris pagal tos šalies įstatymus turi būti kiekvieno darbuotojo minimali darbo užmokesčio riba.

Kaip teigia dauguma autorių (Bartkevičius, 2004, Martinkus, Beržinskienė, 2005, Lechmann, 2006, Martinkus, Žilinskas, 2008), gyvenimo lygis – taip pat svarbus darbo užmokesčio dydį reglamentuojantis veiksnys. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainoms, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatiško darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo. Anot K. Lukoševičiaus, B. Martinkaus (2001), kolektyvinė sutartis, kaip išorinis darbo užmokesčių lemiantis veiksnys, svarbi tuo, kad užtikrina susitarimą tarp profesinių sąjungų ir darbdavių dėl darbo užmokesčio sąlygų.

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

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

D. Rudytės ir kt. (2008) teigimu, darbo užmokesčiai priklauso nuo tam tikrų subjektyvių ir objektyvių socialinių veiksnių. Prie subjektyvių veiksnių priskiriamas darbo kiekis ir kokybė,

išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, ūkinė iniciatyva. Objektiviūs darbo užmokesčio veiksniai nepriklauso nuo individo sąmonės ir norų. Tokiais veiksniais laikomas darbo užmokestis šalyje, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka. Pasak autorių, subjektyviūs veiksniai leidžia išmatuoti individualios darbo jėgos vertę, lemia darbuotojo darbo užmokesčio lygį.

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

Darbo paklausą visuomenės mastu lemia **ekonominiai veiksniai**, t.y. pelno dinamika, ūkio struktūros pokyčiai, ūkinės veiklos ciklo svyravimai, smulkaus verslo dalis šalies ekonomikoje ir t.t.

Darbo paklausa yra labiau dinamiškesnis, paslankesnis reiškinys negu darbo pasiūla. Įmonių darbo jėgos paklausą tiesiogiai veikia jų taikomos technologijos, darbo našumo lygis ir susiklostęs darbo užmokesčio dydis. Labai svarbu optimaliai suderinti darbo ir kapitalo veiksnius, žiūrint į kapitalo ir darbo jėgos kainą (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006).

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

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

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

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

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

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

Kadangi pagrindinė ekonomikos atsigavimo priežastis yra spartus eksporto ir investicijų augimas, atsižvelgiant į šalies viešųjų finansų pajamų struktūrą (didžiausia pajamų dalis gaunama iš vartojimo mokesčių, kuriais nei eksportas, nei investicijos neapmokestinami), jų poveikis valstybės biudžeto pajamoms yra daug mažesnis nei BVP augimui. Todėl, dideliais tempais augant eksportui ir ūkio atsigavimui plintant į kitus sektorius, ilgainiui neišvengiamai pradės kilti darbo užmokestis.

Sparčiausias darbo užmokesčio augimas tikėtinas tais metais, kada sumažės darbo jėgos pasiūla ir galutinai atsistatys investicijų finansavimas iš skolintų lėšų (Finansų ministerija, 2013).

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

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

Skirtingi autoriai akcentuoja darbo užmokesčio diferenciaciją pagal skirtingus kriterijus. Darbo praktikoje egzistuoja dažniausiai pasitaikančios ir tarpusavyje susijusios tokios darbo užmokesčio diferencijavimo rūšys: diferenciacija tarp darbo jėgos profesinių kategorijų, šakų, regionų, lyčių. Manytina, kad darbo užmokesčio diferenciacija daugiausiai priklauso nuo vidinių veiksnių, prie kurių priskiriama: konkretaus darbo vertė; darbuotojo reliatyvi vertė; darbdavio išgalės mokėti. Prie pagrindinių darbo užmokesčio diferencijavimo išorinių arba objektyvių socialinių veiksnių yra priskiriami tokie veiksniai kaip: darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis šalyje, šakoje ir to paties pobūdžio veiklos organizacijose, gyvenimo lygis, profesinių sąjungų veikla, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo apmokėjimo politika, gamtinė aplinka. Ekonominiai veiksniai, tokie kaip BVP dydis, tiesioginių užsienio investicijų pasiskirstymas, nedarbo lygis, eksportas, įmonių finansiniai rodikliai. Kiekvienas ekonominis veiksnys darbo užmokesčio dydžiui turi skirtingą poveikį.

2. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS ANALIZĖ LIETUVOJE 2007-2014 METAIS

Teorinėje dalyje išnagrinėjus darbo užmokesčio diferenciacijos rūšis ir ją lemiančius veiksnius, todėl praktinėje dalyje siekiama išanalizuoti, kokios darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys vyravo Lietuvoje, ir kokie veiksniai skatino darbo užmokesčio diferenciaciją 2007-2014 metais.

2.1 Darbo užmokesčio diferenciacijos vertinimo metodika

Siekiant statistiškai ištirti ir įverti darbo užmokesčio diferenciaciją Lietuvoje, pasirenkamas 2007-2014 metų laikotarpis. Darbo užmokesčio analizė yra atliekama, remiantis Lietuvos statistikos departamento svetainės, LR Finansų ministerijos, Eurostat duomenų bazės pateiktais duomenimis. Empirinė tyrimo dalis yra atliekama tam tikrais etapais, kurie yra reikalingi darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje vertinimą.

2.1 lentelė

Tyrimo etapų nuoseklumas ir siekiami rezultatai

Etapas	Tyrimo pavadinimas	Naudoti metodai	Siekiami rezultatai
I	Vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio analizė ES šalių kontekste	Dinamikos eilutės analitiniai rodikliai, struktūrinis vertinimas ir lyginimas	Palyginti ir įvertinti Lietuvos vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį bei jo struktūrą vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje su ES šalimis.
II	Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija šalyje	Dinamikos eilutės analitiniai rodikliai, struktūrinis vertinimas ir lyginimas, Gini koeficientas	Atskleisti darbo užmokesčio diferenciaciją pagal sektorius, vertinant vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį, darbuotojų struktūrą pagal darbo užmokesčio dydžius bei darbuotojų skaičiaus kaitą.
III	Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis	Dinamikos eilutės analitiniai rodikliai, vertinimas ir lyginimas	Nustatyti ir įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos lygį pagal ekonominės veiklos rūšis, vertinant ir darbuotojų skaičiaus kaitą.
IV	Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis	Dinamikos eilutės analitiniai rodikliai, vertinimas ir lyginimas, Lorencio kreivės, klasterizacijos metodas	Ištirti ir įvertinti darbo užmokesčio diferenciacijos lygį Lietuvos apskrityse.

V	Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal lytį	Dinamikos eilutės analitiniai rodikliai, vertinimas ir lyginimas	Išanalizuoti ir įvertinti darbo užmokesčio diferenciaciją pagal lytį, vertinant darbo užmokesčio pokyčius ir jo atotrūkį sektoriuose.
VI	Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio priklausomybės analizė su ekonominiais veiksniais	Koreliacinė analizė	Nustatyti ir pagrįsti statistinį ryšį tarp vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio ir BVP 1 gyv., TUI, eksporto ir nedarbo lygio.
VII	Darbo užmokesčio diferenciacijos normalizavimo problema Lietuvoje	Dinamikos eilutės analitiniai rodikliai, vertinimas ir lyginimas, scenarijų analizė	Apskaičiuoti ir pagrįsti minimalaus darbo užmokesčio, NPD ir Sodros įmokų ekonominį poveikį darbo užmokesčio normalizavimui.

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Atliekant darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimą, yra naudojami šie dinamikos eilutės analitiniai rodikliai:

- *Absoliutinis pokytis*. Šis rodiklis parodo reikšmės pasikeitimą absoliutine išraiška. Jis žymimas Δy ir matematiškai išreiškiamas dviem formulėmis:

$$\Delta y = y_n - y_{n-1} \text{ (grandininis) (2.1);}$$

$$\Delta y = y_n - y_1 \text{ (bazinis) (2.2).}$$

- *Padidėjimo/sumažėjimo tempas* parodo reikšmės pokytį procentine išraiška, kai atskaita prilyginama nuliui. Rodikliui apskaičiuoti naudojamos tokios formulės:

$$T_p = \frac{y_n - y_1}{y_1} \times 100 \text{ (bazinis) (2.3);}$$

$$T_p = \frac{y_n - y_{n-1}}{y_{n-1}} \times 100 \text{ (grandininis) (2.4).}$$

Darbo užmokesčio diferenciacijai nustatyti galima naudoti daug rodiklių. Kiekvienas rodiklis įvertina tam tikrą darbo užmokesčio diferenciacijos aspektą.

Labiausiai paplitę keletas indeksų, naudojamų išreiškiant pajamų pasiskirstymą ir jo kitimą: aritmetinis vidurkis, Gini koeficientas, koreliacijos koeficientas.

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

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

Vienas iš svarbiausių uždavinių analizuojant statistinius duomenis yra *koreliacinio ryšio nustatymas*. Koreliacinis ryšys parodo, ar yra ryšys tarp tiriamųjų požymių, kokia šio ryšio kryptis ir žinoma stiprumas. Bartosevičienė V. ir Stukaite, D. (2006) nurodo, jog ryšio tarpusavio stiprumą parodo koreliacijos koeficientas R, kuris apskaičiuojamas pagal gautą regresijos lygtį. Jis kinta nuo -1 iki +1. Jei koeficientas neigiamas – rodiklius sieja netiesioginis arba atvirkštinis ryšys, jei teigiamas – tiesioginė priklausomybė. Kuo koeficiento reikšmė artimesnė 1, tuo ryšys tarp nagrinėjamų kintamųjų yra glaudesnis.

2.2 lentelė

Tiesinės koreliacijos koeficiento ryšio stiprumo charakteristika

Koreliacijos koeficiento reikšmė	0,1 – 0,3	0,31 – 0,5	0,51 – 0,7	0,71 – 0,9	0,91 - 0,99
Ryšio stiprumo charakteristika	Silpnas	Vidutinis	Pastebimas	Stiprus	Labai stiprus

Šaltinis: Bartosevičienė, V., Stukaite, D. (2006).

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

2.2 Vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio analizė Europos Sąjungos šalių kontekste

Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimą tikslinga pradėti minimalaus darbo užmokesčio analize. Remiantis LR Statistikos departamento pateiktais duomenimis, Lietuvoje minimalų mėnesinį darbo užmokestį gauna didelė dalis gyventojų (žr. į 2.3 lent.).

2.3 lentelė

Darbuotojų dalis %, gavusių MMA ir mažiau Lietuvoje 2007-2014 m.

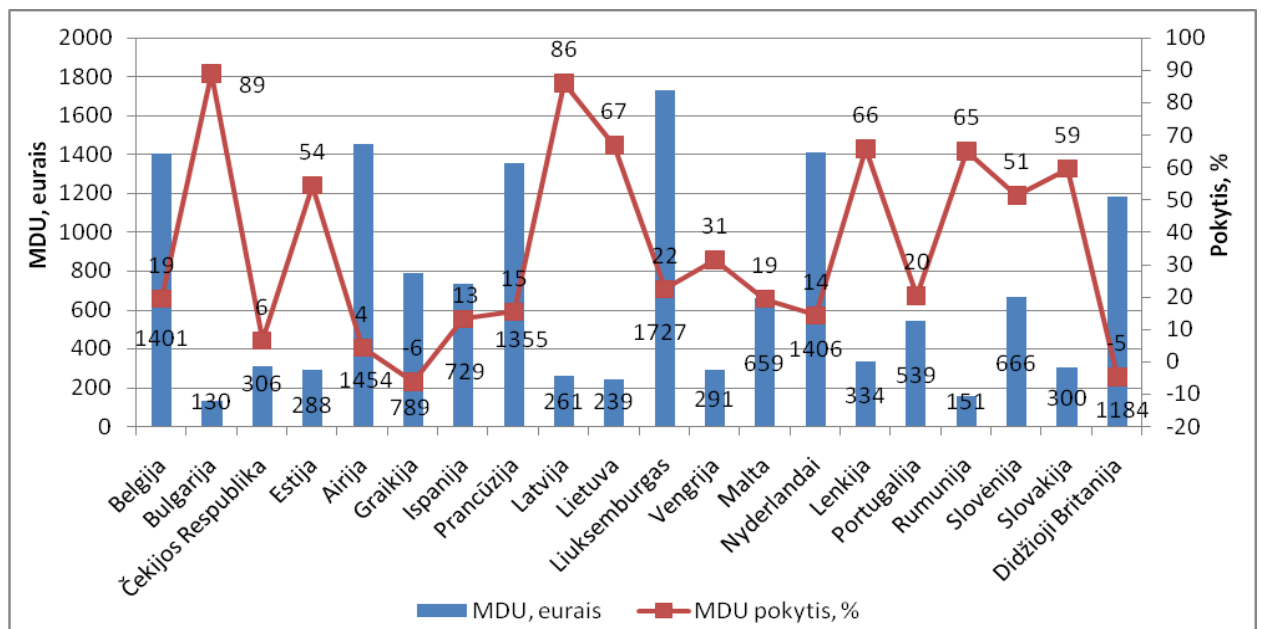
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MMA ir mažiau, %	12,4	13,2	19,6	21,1	20,8	18,5	20,7	19,4

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

2.3 lentelėje pateikta procentinė darbuotojų dalis (dirbusių visą ir ne visą darbo laiką), gavusių minimalią mėnesinę algą ir mažiau, tiriamuoju laikotarpiu. Pastebėtina, kad darbuotojų dalis, gavusių minimalią mėnesinę algą ir mažiau, per 2007-2014 metais padidėjo 7 proc. punktais.

Matoma, kad labiausiai minimalią mėnesinę algą ir mažiau darbuotojai gavo, prasidėjus ekonominei krizei.

Tolimesniame tyrime atliekamas Lietuvos vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio palyginimas su Europos Sąjungos šalimis. Kaip jau buvo minėta teorinėje tyrimo dalyje, daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių minimalus darbo užmokestis reguliuojamas įstatymų nustatyta tvarka. Šioje tyrimo dalyje analizuojami Eurostato duomenų bazėje pateikti ES šalių vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio duomenys. Kad analizė būtų tikslesnė, dėl duomenų trūkumo nenaudojami Austrijos, Danijos, Italijos, Kipro, Suomijos, Švedijos, Kroatijos bei Vokietijos vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio duomenys. 2.1. paveiksle pateikiami 2007-2014 metų vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio duomenys ir jo procentinis pokytis ES šalyse.



2.1 pav. Vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis eurais ir jo procentinis pokytis 2007-2014 m. ES šalyse

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės informacija.

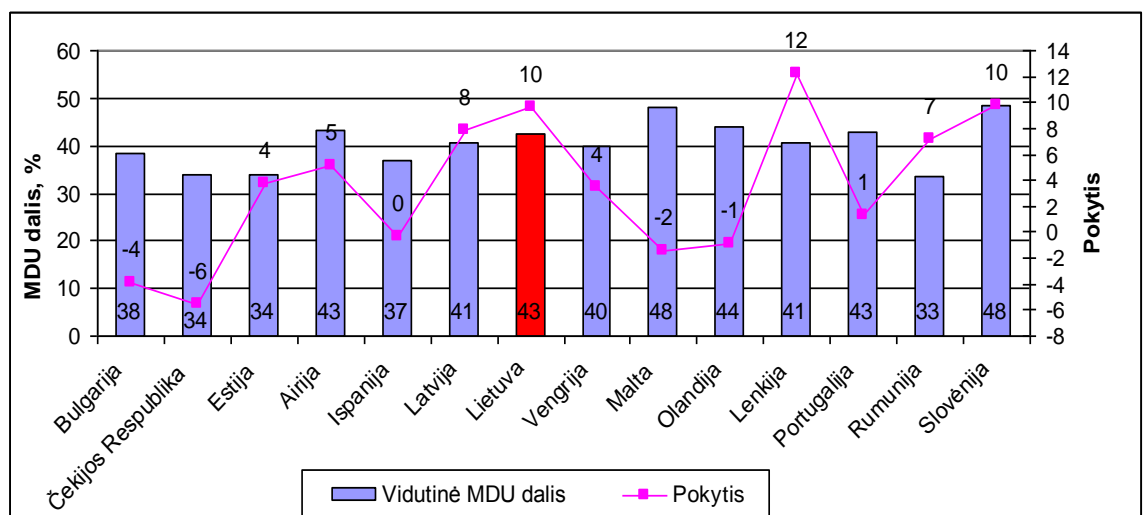
Kaip pastebima iš pateikto paveikslo didžiausios vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio reikšmės per 2007-2014 metus buvo Liuksemburge (1727 EUR), Airijoje (1454 EUR) ir Nyderlanduose (1406 EUR). Įdomu ir tai, kad Liuksemburge vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis analizuojamais metais dar padidėjo 22 %.

Vertinant mažiausias vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio reikšmes, jos nustatytos Rumunijoje (151 EUR) ir Bulgarijoje (130 EUR). Nors šių šalių mažiausias vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis, tačiau 2007 metais, prisijungus prie ES, pastebimas šių šalių vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio augimas. 2008 metus palyginus su 2007, Bulgarijoje vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis padidėjo 22 %, o Rumunijoje – 15 %.

Iš pateikto paveikslo matyti, kad Lietuvos vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis siekė 239 EUR ir esant 18 pozicijoje lenkė tik Rumuniją (151 EUR) ir Bulgariją (130 EUR). Latvija (261 EUR) 2009 metais aplenkė Lietuvą, nors 2007-2008 metų laikotarpiu šalys buvo priešingose pozicijose. Lyginant Baltijos valstybes, išsiskiria pirmaujanti Estija. Tiriamuoju laikotarpiu Estijos vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis siekė 288 EUR, o bazinis pokytis buvo 54 %. 2007-2014 metais Latvijos vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis padidėjo 86 %, o Lietuvos – 67 %.

Paminėtina ir tai, kad 40 % visų šalių vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis didėjo daugiau nei 40 %. Per analizuojamus metus mažiausiai vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis padidėjo Airijoje (4 %), tačiau bendrame kontekste pagal vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio reikšmes Airija užima antrą vietą. Vienose šalyse vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis ne tik didėjo, bet ir mažėjo. Ekonominis sunkumas patiriančioje Graikijoje vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis sumažėjo 6 % bei Didžioji Britanija sumažino vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį 5 %.

Kaip jau buvo minėta, vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje – vienas mažiausių tarp Europos Sąjungos šalių, tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, jog jei Lietuvoje vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis būtų nustatytas, kad ir tokio lygio, koks yra Maltoje (659 EUR), jis viršytų vidutinį darbo užmokestį. Todėl, norint atlikti išsamesnę analizę, reikia vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį lyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu. Taip pasirodo tikroji vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio našta darbo rinkai.



2.2 pav. Vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis ir jos procentinis pokytis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje 2007-2013 m. ES šalyse

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenų bazės duomenimis.

Duomenys rodo, kad Lietuvoje vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis nėra mažiausias, ir net nėra mažas palyginti su daugeliu valstybių. Per 2007-2013 metus vidutinio

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje sudarė 43 % bei padidėjo 10 proc. punkto. Šį padidėjimą paskatino padidinta minimali mėnesinė alga nuo 188 iki 290 EUR. Lyginant Lietuvą su Baltijos šalimis, pasakytina, kad Lietuvos vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis darbo užmokestyje buvo ne tik didžiausia visu laikotarpiu, bet ir padidėjo daugiausia. Kaip pastebima iš pateikto paveikslo didžiausia vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis darbo užmokestyje nustatyta Maltoje ir Slovėnijoje. Nors Maltoje vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis kriziniu laikotarpiu buvo sumažinta, tačiau ji vistiek išlieka didelė. Slovėnijoje vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis kasmet tik didėjo ir per visą laikotarpį padidėjo 10 proc. punkto. Įdomu tai, kad nors Čekijos Respublikos vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis darbo užmokestyje nustatyta maža, tačiau per 2007-2013 metus ji dar sumažinta 6 proc. punktais.

Tokios šalys kaip Lenkija ar Ispanija turi santykinai mažesnę minimalų darbo užmokestį nei Lietuva. Tad, jeigu Lietuva norėtų pasiekti tokį pat minimalaus darbo užmokesčio santykį su vidutiniu darbo užmokesčiu, ji savo minimalų darbo užmokestį turėtų sumažinti.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje minimalų mėnesinį darbo užmokestį gauna didelė dalis gyventojų. Darbuotojų dalis, gavusių minimalią mėnesinę algą ir mažiau, per 2007-2014 metais padidėjo 7 proc. punktais. Išanalizavus vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį Lietuvoje ir palyginus su kitomis ES šalimis, nustatyta, kad jis yra vienas mažiausių ES. Didžiausias vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis yra mokamas Liuksemburge – 1727 EUR ir yra 7 kartus didesnis negu Lietuvoje. Kaimyninės Baltijos šalys taip pat yra nustačiusios didesnę vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį. Vienas iš rodiklių, ar minimalaus darbo užmokesčio dydis yra pakankamas, yra vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio ir vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio santykis. Pagal šį rodiklį Lietuva yra geroje pozicijoje.

2.3 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija šalyje

Kadangi atliktas tyrimas parodė, kad minimalus darbo užmokestis sudarė didelę dalį visame darbo užmokestyje, todėl šiame poskyriuje tikslinga įvertinti vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio bei darbuotojų skaičiaus kaitą.

2.4 lentelėje pateiktas darbuotojų dalies visame darbuotojų skaičiuje procentas pagal darbo užmokesčio dydį. Ši analizė atskleidžia, kokie darbo užmokesčio diferenciacijos netolygumai pasireiškė Lietuvoje. Dėl duomenų netikslumo, analizė atliekama, įvertinant darbuotojų, dirbusių visą darbo laiką, procentinę dalį pagal darbo užmokesčio dydį Lietuvoje 2010-2014 metais.

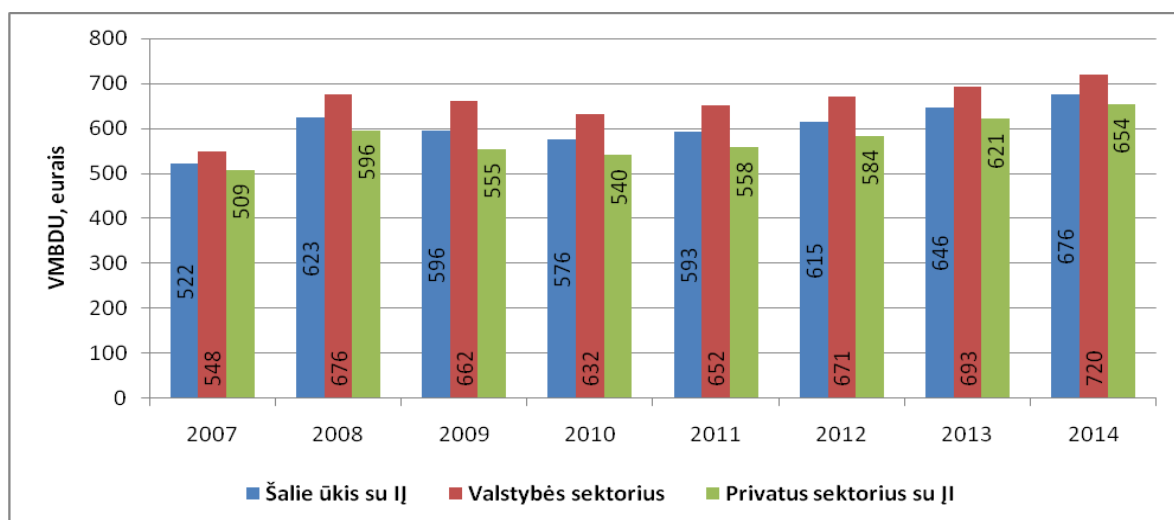
Procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio dydį Lietuvoje 2010-2014 m.

	2010	2011	2012	2013	2014
MMA ir mažiau	10,90	11,24	8,87	10,54	9,15
Daugiau nei MMA, bet ne daugiau nei 350 EUR	23,23	21,83	20,89	11,44	9,34
351–400 EUR	6,63	6,37	7,08	10,17	9,75
401–450 EUR	6,40	6,34	6,43	7,83	8,27
451–500 EUR	5,70	5,51	5,55	5,84	5,92
501–600 EUR	10,84	10,63	10,83	11,41	11,60
601–700 EUR	8,51	8,67	9,00	9,18	9,33
701–800 EUR	7,09	7,33	7,83	8,20	8,60
801–900 EUR	5,53	5,73	5,95	6,16	6,59
901–1000 EUR	3,93	4,15	4,33	4,55	5,05
1001–1300 EUR	5,98	6,40	6,75	7,36	8,21
1301–1600 EUR	2,43	2,66	2,96	3,36	3,73
1601–2000 EUR	1,31	1,47	1,67	1,87	2,10
2001–3000 EUR	1,06	1,17	1,30	1,50	1,67
3001 EUR ir daugiau	0,46	0,51	0,56	0,61	0,68

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš pateiktos lentelės galima pastebėti, kad 2010-2014 metais procentinė darbuotojų dalis pagal darbo užmokesčio dydį gana žymiai pakito. Darbuotojų dalis, gavusių minimalią mėnesinę algą ir mažiau, per šiuos metus sumažėjo 1,75 proc. punkto. Darbuotojų dalis, gavusių daugiau nei minimalią mėnesinę algą, bet ne daugiau nei 350 EUR, sumažėjo 13,89 proc. punkto. Pažymėtina, kad didelė darbuotojų dalis gauna nuo 501 iki 600 EUR. Šių darbuotojų dalis per 2010-2014 metus padidėjo 0,76 proc. punkto. Darbuotojų dalis, gavusių 1001-1300 EUR padidėjo 2,23 proc. punkto. Pastebima, kad, didesnę darbo užmokesčių gavusių, darbuotojų dalis pasižymi tendencija didėti.

Įvertinus procentinės darbuotojų dalies kitimą, toliau nagrinėjamas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje 2007-2014 metais pagal sektorius.



2.3 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje 2007-2014 metais pagal sektorius

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Kaip pastebima iš pateikto paveikslo pagal didžiausias darbo užmokesčio reikšmes išsiskiria valstybinis sektorius. Galima būtų išskirti vieną iš darbo užmokesčio diferenciacijos priežasčių, kad valstybiniame sektoriuje iš darbuotojų yra labiau reikalaujamas aukštasis išsilavinimas, negu privačiose įmonėse. Tai kvalifikuotiems darbuotojams savaime leidžia gauti aukštesnį darbo užmokestį. Budria (2010) savo tyrimu atskleidė, kad valstybinio sektoriaus tarnautojų išsilavinimo laipsnis, lyginant su privataus sektoriaus darbuotojų, yra santykinai didesnis. 2007-2014 metais valstybinio sektoriaus vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 676,4 EUR ir padidėjo 29,58 %. 2008 metus palyginus su 2007, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje padidėjo 128,3 EUR arba 23,42 %. 2009 metais prasidėjus kriziniam laikotarpiui, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje sumažėjo. 2009 metus palyginus su 2008, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sumažėjo 14,20 EUR arba 2,10 %. 2009 metais valstybės nutarimu buvo sumažinti valstybės tarnautojų pareigybių kategorijoms taikomi pareiginės algos koeficientai, tokiu būdu sumažėjo valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų asignavimų poreikis darbo užmokesčiui. 2011 metus palyginus su 2010, pastebimas darbo užmokesčio valstybiniame sektoriuje padidėjimas 19,1 EUR arba 3,02 %. Per 2013 metus nustatytas didžiausias valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio padidėjimas (22 EUR arba 3,28 %). Tai sąlygojo 2013 metais padidintos teisėjų, specialiųjų tarnybų, krašto apsaugos, kalėjimų darbuotojų, viceministrų ir Seimo narių padėjėjų darbo užmokestis.

Vertinant privataus sektoriaus su individualiomis įmonėmis darbuotojų darbo užmokestį, pasakytina, kad per 2007-2014 metus jis buvo 566,09 EUR ir padidėjo 22,14 %. 2008 metus palyginus su 2007, privataus sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis padidėjo 87,6 EUR arba 17,23 %. Tai buvo didžiausias darbo užmokesčio padidėjimas visuose sektoriuose, nes 2007 metais dar buvo jaučiamas ekonomikos pakilimas, kuomet atlyginimai didėjo sparčiau negu gamyba. 2009 m prasidėjusi ekonominė krizė paskatino ne tik daugelio verslų žlugimą, bet ir darbo užmokesčio sumažėjimą. Per 2009 metus darbo užmokestis privačiame sektoriuje sumažėjo 41,3 EUR arba 6,93 %. Privatus sektorius anksčiau sureagavo į 2008 metais prasidėjusį nedarbo augimą. Jau nuo 2008 metų privačiame sektoriuje darbo užmokesčio augimo tempas sumažėjo, kai valstybės sektoriuje didėjo beveik tuo pačiu tempu kaip 2007 metais (Šeputienė, 2011). 2011 metus palyginus su 2010, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis privačiame sektoriuje padidėjo 17,5 EUR arba 3,24 %. Per 2013 metus vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 37,3 EUR arba 6,39 %. Šį padidėjimą lėmė minimalios mėnesinės algos padidinimas iki 290 EUR. Tai dar labiau pagrindžia prielaidą, kad minimali mėnesinė alga yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kas lemia darbo užmokesčio skirtumus tarp sektorių.

Analizuojant viso šalies ūkio su individualiomis įmonėmis vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį, pasakytina, kad jis per 2007-2014 metus siekė 595,77 EUR ir padidėjo 23,81 %. 2008

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

metais nustatytas 101,2 EUR arba 19,39 % darbo užmokesčio padidėjimas. O per 2009 metus vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje su individualiomis įmonėmis sumažėjo 27,7 EUR arba 4,44 %. Tačiau šis sumažėjimas buvo mažesnis lyginant su privataus sektoriaus. Tai leidžia daryti prielaidą, kad privatus sektorius jautriau reaguoja į ekonomikos pasikeitimus. Todėl privataus sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio diferenciacija pasireiškia greičiau. 2013 metus palyginus su 2012, šalies ūkyje darbo užmokestis padidėjo 31,2 EUR arba 5,07 %, kai tuo tarpu privačiame sektoriuje – 37,3 EUR arba 6,39 %.

Kadangi atlikta analizė parodė, kad darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje turi tendenciją didėti, todėl tikslinga įvertinti ir darbuotojų skaičiaus kaitą sektoriuose. 2.5 lentelėje pateikiamas darbuotojų skaičius pagal sektorius ir jo kitimas 2007-2013 metais. 2014 metų duomenų LR Statistikos departamentas nepateikia.

2.5 lentelė

Sąlyginio darbuotojų skaičiaus kitimas Lietuvoje 2007-2013 m.

Sektorius	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Šalies ūkis su II	1163678	1166651	1002978	953439	990562	1010180	1028380
Grandininis pokytis, %	-	0,26	-14,03	-4,94	3,89	1,98	1,80
Bazinis pokytis, %	-	0,26	-13,81	-18,07	-14,88	-13,19	-11,63
Valstybės sektorius	397843	393908	380874	366694	366371	361083	358525
Grandininis pokytis, %	-	-0,99	-3,31	-3,72	-0,09	-1,44	-0,71
Bazinis pokytis, %	-	-0,99	-4,27	-7,83	-7,91	-9,24	-9,88
Privatus sektorius su II	765835	772743	622104	586745	624191	649097	669855
Grandininis pokytis, %	-	0,90	-19,49	-5,68	6,38	3,99	3,20
Bazinis pokytis, %	-	0,90	-18,77	-23,38	-18,50	-15,24	-12,53

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Remiantis 2.5 lentele galima pastebėti, kad darbuotojų skaičius 2007-2013 metais pasižymi diferenciacija pagal sektorius. Per visus metus šalies ūkyje su II darbuotojų skaičius sumažėjo 11,63 %. Pastebima, kad ekonominės krizės pradžioje darbuotojų skaičius ženkliai sumažėjo, t.y. 14,03 %. Per 2009 metus nedarbo lygis padidėjo nuo 5,8 iki 13,8 %. Darbuotojų skaičius šalies ūkyje su II pradėjo didėti nuo 2011 metų, tuo pačiu ir nedarbo lygis mažėjo.

Iš pateiktos lentelės pastebima darbuotojų skaičiaus mažėjimo tendencija valstybiniame sektoriuje. Pavyzdžiui, 2008 metais darbuotojų skaičius padidėjo šalies ūkyje su II ir privačiame sektoriuje su II. Tačiau valstybiniame sektoriuje, nors ir nežymiai, darbuotojų sumažėjo. Pastebima ir tai, kad valstybinio sektoriaus darbuotojų skaičius mažėjo visais metais. 2009-2010 m. daugiau nei 10 % darbuotojų sumažėjo žemės ūkio, energetikos, ūkio ir susisiekimo valdymo srityse. Taip pat 2008-2011 m. patvirtintų valstybės tarnautojų etatų skaičius Seime ir jam atskaitingose įstaigose mažėjo 2 %. Taigi per 2007-2013 metus valstybiniame sektoriuje darbuotojų sumažėjo 9,88 %.

Nors valstybinio sektoriaus darbuotojų skaičius mažėjo visu laikotarpiu, tačiau nustatyta, kad privačiame sektoriuje su II darbuotojų per 2007-2013 metus sumažėjo 12,53 %. 2009 metus palyginus su 2008, darbuotojų skaičius sumažėjo net 19,49 %. O per 2011 metus darbuotojų padidėjo 6,38 %. Tai dar labiau pagrindžia prielaidą, kad privatus sektorius jautriai reaguoja į ekonominius sunkumus, kaip ir į ekonomikos pagyvėjimą.

Kitas svarbus rodiklis, vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją šalyje yra Gini koeficientas. Eurostat duomenų bazė pateikia tokias Gini koeficiento reikšmes, nurodytas 2.6 lentelėje.

2.6 lentelė

Gini koeficientas Lietuvoje 2007-2013 metais

Metai	Gini koef.
2007	33,8
2008	34,0
2009	35,9
2010	37,0
2011	33,0
2012	32,0
2013	34,6

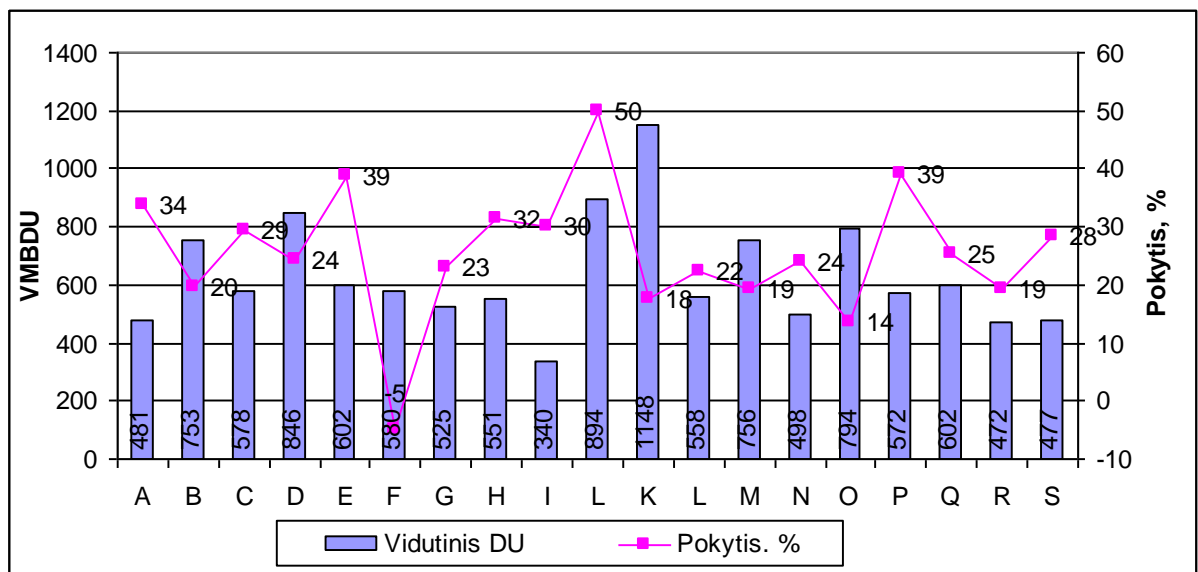
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostat duomenų bazės informacija.

Kaip pastebima iš pateiktos lentelės Lietuvoje yra esminių darbo pajamų nelygumų, nes koeficiento reikšmės didesnės nei 30 %, t.y. yra atotrūkis tarp turtingiausių ir skurdžiausių pajamų lygio (Šileika, Blažienė, 2000). Didžiausia Gini koeficiento reikšmė nustatyta 2010 metais ir siekė 37 %, o tai reiškia, kad 10 % turtingiausių šalies gyventojų gauna 37 % visų Lietuvos pajamų. Per visą laikotarpį Gini koeficientas padidėjo 0,8 proc. punkto.

Atlikus vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacijos analizę, nustatyta, kad didesnę darbo užmokestį gavusių, darbuotojų dalis pasižymi tendencija didėti. Taip pat pagal didžiausias darbo užmokesčio reikšmes išsiskiria valstybinis sektorius. 2007-2014 metais valstybinio sektoriaus vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 647,83 EUR ir padidėjo 26,56 %. Tačiau pastebima darbuotojų skaičiaus mažėjimo tendencija valstybiniame sektoriuje. Per 2007-2013 metus valstybiniame sektoriuje darbuotojų sumažėjo 9,88 %. Vertinant privataus sektoriaus su individualiomis įmonėmis darbuotojų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį, pasakytina, kad per 2007-2014 metus jis buvo 566,09 EUR ir padidėjo 22,14 %. Per 2007-2013 metus darbuotojų skaičius privačiame sektoriuje sumažėjo 12,53 %. Vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją pagal Gini koeficientą, galima teigti, kad Lietuvoje yra esminių pajamų neatlygumų.

2.4 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal ekonominės veiklos rūšis

Toliau darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimas tęsiamas vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio bei darbuotojų skaičiaus kaitos pagal ekonominės veiklos rūšis analize. Darbo užmokesčio diferenciacijos tyrimui svarbu ne tik įvertinti darbo užmokesčio skirtumus, bet ir atskleisti darbuotojų skaičiaus tolygų ar netolygų kitimą. 2.4 paveiksle pateikiamas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal EVRK ir jo kitimas 2007-2013 metais. 2014 metų duomenų LR Statistikos departamentas nepateikia.



2.4 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal EVRK ir jo kitimas Lietuvoje 2007-2013 metais.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Iš atvaizduotų duomenų galima teigti, kad didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo finansinės ir draudimo veiklos bei nekilnojamojo turto operacijos bei elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo sekcijose, o mažiausias – meninių, pramoginių ir poilsio organizavimo veiklos ir apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos bei kitos aptarnavimo veiklos sekcijose, kadangi 2008 m. gruodžio mėn. naujai išrinkta Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė sprendimą dėl PVM suvienodinimo visiems sektoriams. Didžioji dalis sektorių mokėdavo 18 %. PVM, o apgyvendinimo ir maitinimo sektoriuose PVM pakilo nuo 5 iki 20 %. Tai sustabdė veiklos plėtrą. Minėtų sektorių atstovai buvo priversti optimizuoti kaštus ir darbuotojų darbo užmokesčio sąskaita.

Vertinant duomenų prieaugio tempo ir absoliutaus prieaugio analizę, nustatyta, kad didžiausias vidutinis augimo tempas 2007-2013 metų laikotarpiu nustatytas nekilnojamojo turto operacijų (50 %), vandens tiekimo, nuotėkų valymo (39 %) ir švietimo (39 %) sekcijose. Verta paminėti, kad visu analizuojamu laikotarpiu visose sekcijose prieaugio tempo bei absoliutinio

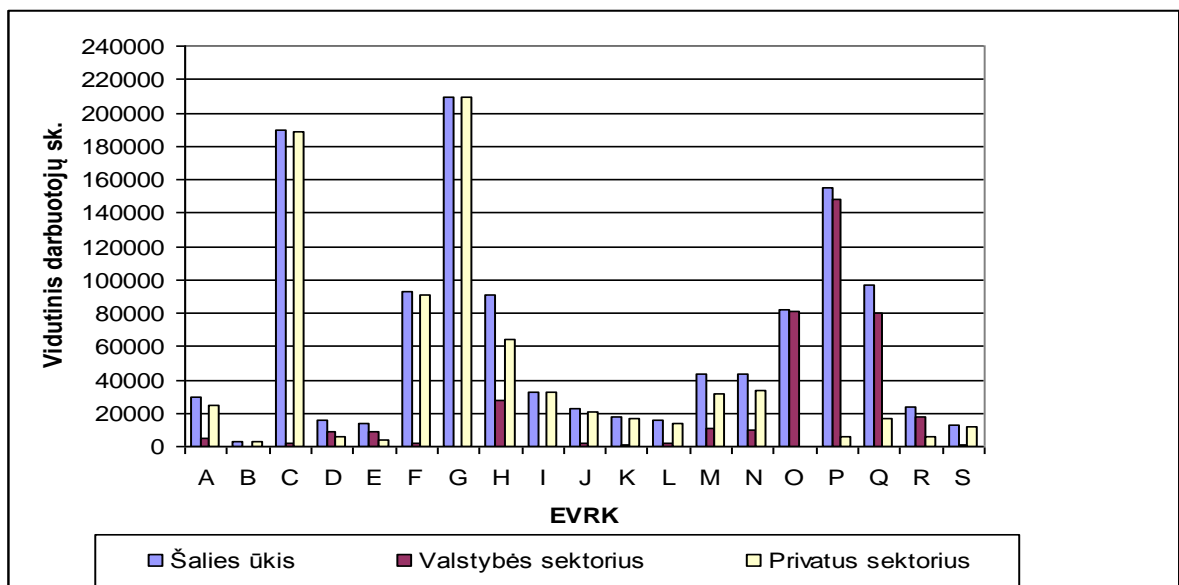
prieaugio duomenys buvo tik teigiami. Tik statybų sekcijoje nustatytas 5 % darbo užmokesčio sumažėjimas.

2008 metais didžiausias darbo užmokesčio augimas fiksuotas švietimo (27 %), viešojo valdymo ir gynybos (23 %) ir žemės ūkio (22 %), o mažiausias – statybų (12 %), finansinės ir draudimo veiklos (15 %) ir elektros, dujų tiekimo (15 %) sekcijose.

2009 metais didžiausias darbo užmokesčio augimas fiksuotas informacijos ir ryšių (5 %), švietimo (8 %) ir elektros, dujų tiekimo (2 %). Tai galima paaiškinti tuo, kad švietimo sektoriuje darbo užmokestis kilo dėl to, kad 2008 m. vyko intensyvūs streikai, LR Vyriausybė padidino darbo užmokestį mokytojams. Informacijos ir ryšių sektorius yra itin konkurencingas ne tik Lietuvos mastu, todėl, nepaisant ekonominio nuosmukio, darbo užmokestis šiek tiek didėjo. Elektros, dujų tiekimo sektorius yra linkęs į monopolizavimą, todėl jame darbo užmokestis taip pat išliko nesumažėjęs. Tuo tarpu, kitose sekcijose darbo užmokestis jau pradėjo mažėti. Tai labiausiai pajautė statybų sekcijos darbuotojai. Čia darbo užmokestis sumažėjo 23 %, taip pat 12 % kasybos, karjerų eksploatavimo sekcijoje.

Apibendrinant 2010 metų didžiausias darbo užmokesčio kritimas užfiksuotas statybų (7 %), viešojo valdymo ir gynybos (6 %) bei finansinės ir draudimo veiklos (5 %). Tuo tarpu duomenis palyginus su pastovia baze vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis visose sekcijose didėjo.

Darbo užmokesčio diferenciacijos analizei svarbu ištirti darbuotojų skaičiaus kitimą, norint tinkamai įvertinti tendencijas. Tyrimas parodė, kad didžiausios vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio reikšmės buvo finansinės ir draudimo veiklos sekcijoje, tačiau tolimesnis tyrimas atskleis, kad šioje sekcijoje darbuotojų skaičiaus kaita pasižymi mažėjimo tendencija.



2.5 pav. Vidutinis darbuotojų skaičius Lietuvos sektoriuose pagal ekonominės veiklos rūšis, 2007-2013 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Toliau darbe analizuojamas vidutinis darbuotojų skaičius pagal visas ekonominės veiklos rūšis. Iš 2.5 paveiksle pateiktų duomenų galima teigti, kad didžiausias vidutinis samdomų darbuotojų skaičius šalies ūkyje buvo apdirbamosios gamybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos ir švietimo sferose. 2007 m. šiose srityse dirbo beveik po 18 %, 2008 m. – po 17 %, 2009 m. – po 16 %, 2010 m. – po 16 %, 2011 m. – beveik po 17 %, o 2012 m. – beveik po 17 % ir 2013 m. po 18 % visų darbuotojų.

Mažiausiai darbuotojų šalies ūkyje dirbo nekilnojamojo turto operacijų, elektros, dujų tiekimo ir kitos aptarnavimo veiklos srityse. Susumavus šiose srityse dirbančių darbuotojų skaičių, nustatyta, kad analizuojamu laikotarpiu duomenys tesiekė 2,3 % visų dirbančiųjų. Tai galima paaiškinti tuo, kad šios paslaugų sferos nėra plačiai išvystytos Lietuvoje, jos reikalauja specialaus pasirengimo, nors darbo užmokestis pagal LR Statistikos departamento pateiktus duomenis nėra pats mažiausias lyginant su kitomis veiklos sferomis.

Nagrinęjant valstybinio sektoriaus darbuotojų pasiskirstymą, pastebima, kad didžiausias vidutinis darbuotojų skaičius šiame sektoriuje buvo švietimo (148416 darbuotojų), žmonių sveikatos priežiūros (80390 darbuotojų) ir viešojo valdymo ir gynybos (81380 darbuotojų) srityse. Mažiausias vidutinis darbuotojų skaičius valstybiniame sektoriuje buvo didmeninės ir mažmeninės prekybos (291 darbuotojas) ir apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (332 darbuotojai) srityse.

Vertinant darbuotojų skaičių privačiame sektoriuje, nustatyta, kad didžiausias vidutinis darbuotojų skaičius buvo didmeninės ir mažmeninės prekybos (209460 darbuotojų), apdirbamosios gamybos (188251 darbuotojai) ir statybų (90467 darbuotojai).

Mažiausias vidutinis darbuotojų skaičius privačiame sektoriuje buvo viešojo valdymo ir gynybos (280 darbuotojų) ir kasybos ir karjerų eksploatavimo (2708 darbuotojai) srityse.

Taigi galima pastebėti, kad tarp sektorių vyrauja skirtingų ekonominės veiklos rūšių dominavimas. Tačiau tai yra paaiškinama, nes valstybiniame sektoriuje darbuotojų pasiskirstymas apima viešąsias sritis (valstybės valdymas ir gynyba, švietimas, žmonių sveikatos priežiūra). Šių sričių darbo užmokestis yra finansuojamas iš valstybės biudžeto. Priešingai negu privačiame sektoriuje. Privačiame versle daugiausia darbuotojų dirba mažiau kvalifikuotą darbą (prekybos, gamybos, statybų srityse). Todėl šių sričių darbo užmokestis atitinkamai pagal kvalifikacinį laipsnį yra mažesnis negu valstybės sektoriuje.

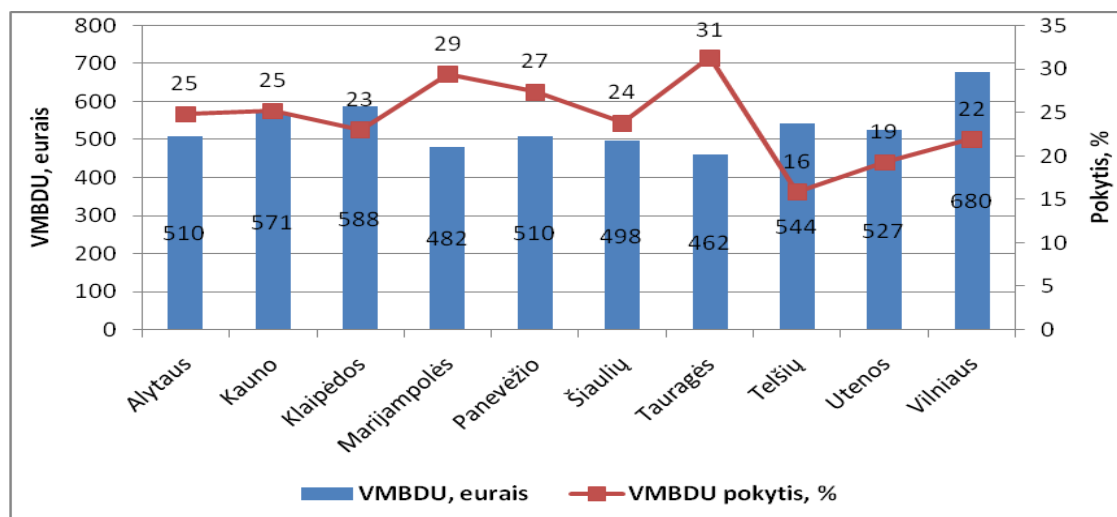
Išanalizavus darbuotojų skaičiaus šalies ūkyje bazinį kitimo tempą, nustatytos tokios sritys, kurių tempas buvo neigiamas: žemės ūkio – 11 %, kasybos ir karjerų eksploatavimo – 22 %, apdirbamosios gamybos – 20 %, elektros, dujų tiekimo – 34 %, statybų – 28 %, didmeninės ir mažmeninės prekybos – 10 %; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų – 7 %; finansinės ir draudimo veiklos – 18 %; viešojo valdymo ir gynybos – 5 % bei švietimo – 9 %. Teigiamas kitimo tempas nustatytas šiose srityse: vandens tiekimo, nuotėkų valymo – 15 %; transporto ir saugojimo – 9 %;

informacijos ir ryšių – 10 %, nekilnojamojo turto operacijų - 8 %, profesinės, mokslinės veiklos – 11 %, administracinės ir aptarnavimo veiklos – 12 %, žmonių sveikatos priežiūros – 7 % ir meninės pramoginės ir kitos aptarnavimo veiklos srityse – 3 %.

Remiantis šiame skyriuje atlikta analize, galima teigti, kad didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje buvo finansinės ir draudimo veiklos (1148 EUR) bei informacijos ir ryšių (894 EUR) bei elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo (846 EUR) sekcijose, o mažiausias – meninių, pramoginių ir poilsio organizavimo veiklos (472 EUR) ir apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos (340 EUR) bei kitos aptarnavimo veiklos (477 EUR) sekcijose. Tačiau įvertinus darbuotojų skaičius kitimą, nustatyta, kad didžiausias vidutinis samdomų darbuotojų skaičius šalies ūkyje buvo apdirbamosios gamybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos ir švietimo sferose. Didžiausias vidutinis darbuotojų skaičius valstybiniame sektoriuje buvo švietimo (148416 darbuotojų), žmonių sveikatos priežiūros (80390 darbuotojų) ir viešojo valdymo ir gynybos (81380 darbuotojų) srityse. Didžiausias vidutinis darbuotojų skaičius privačiame sektoriuje buvo didmeninės ir mažmeninės prekybos (209460 darbuotojų), apdirbamosios gamybos (188251 darbuotojai) ir statybų (90467 darbuotojai).

2.5 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal apskritis

Labai svarbus aspektas, vertinant darbo užmokesčio diferenciaciją šalyje, yra apskritys. Darbo užmokesčio pasiskirstymo tolygumas reiškia ekosocialinę lygybę tarp atskirų regionų. Todėl tolimesniame tyrime atliekama vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio duomenų analizė tarp apskričių. 2007-2013 metų duomenys pateikiami 2.6 paveiksle.



2.6 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis ir jo pokytis pagal administracinę teritoriją Lietuvoje 2007-2013 m.

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

Iš pateikto paveikslo galima pastebėti, kad analizuojamu laikotarpiu didžiausios darbo užmokesčio reikšmės buvo Vilniaus apskrityje. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šioje apskrityje buvo 680 EUR ir per visą laikotarpį padidėjo 22 %. Tai galima paaiškinti tuo, kad Vilnius yra sostinė, konkurencingiausias, pritraukiantis daugiausiai tiesioginių užsienio investicijų. Šiame mieste didžiausias gyventojų skaičius, todėl didesnis ir dirbančiųjų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičius, vyrauja įmonių tarpusavio konkurencija, todėl vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis yra didžiausias. Mažiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis nustatytas Tauragės apskrityje, t.y. 462 EUR. Tačiau Tauragės apskrityje nustatytas didžiausias vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimas – 31 %. Mažiausiai vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis didėjo Telšių apskrityje, t.y. 16 %. Telšių apskrityje pritraukiama mažiau tiesioginių užsienio investicijų nei sostinėje, eksporto apimtys taip pat yra mažesnės. Sunku pritraukti kūrybingų ir inovatyvių specialistų dėl per mažo darbo užmokesčio, kurie kurtų didesnę pridėtinę vertę.

2009 ir 2010 metais nėra nei vienos apskrities, kurioje grandininis prieaugis būtų teigiamas. Vis dėlto didžiausias darbo užmokesčio nuosmukis fiksuotas 2009 m Telšių apskrityje (67,5 %), o mažiausias – Tauragės apskrityje (1,35 %). 2013 metus palyginus su 2012, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis labiausiai padidėjo Alytaus apskrityje (6,83 %), o mažiausiai didėjo Klaipėdos apskrityje, t.y. 4,14 %.

Taikant klasterinę analizę galima nustatyti apskričių panašumą ir suskirstyti jas į klasterius. Klasteris dažniausiai apibūdinamas kaip panašių objektų grupė. Šiuo tyrimu norėta sužinoti, į kokias grupes bus apjungiamos apskritys pagal vidutinį bruto darbo užmokestį.

Gauti rezultatai parodo klasterių tarpusavio hierarchiją. Tai reiškia, kad dešimt Lietuvos apskričių yra laikomos vienu dideliu klasteriu, kurį sudaro mažesni klasteriai, šiuos savo ruožtu dar mažesni ir t.t. Pasirinkus dviejų klasterių modelį 2013 metais pagal gautą dendogramą aiškiai išsiskiria Vilniaus apskritis. Joje darbo užmokestis didžiausias.

Alytaus	1	-+	
Panevėžio	5	-+	
Utenos	9	-+++	
Marijampolės	4	-+ ++	
Šiaulių	6	-+ +-----+	
Telšių	8	---+ +-----+	
Tauragės	7	-----+	
Kauno	2	+-----+	
Klaipėdos	3	-+	
Vilniaus	10	-----+	

2.7 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio klasteriai pagal apskritis Lietuvoje 2013 metais

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis.

Taigi, vertinant tik vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį pagal apskritis, gaunamas rezultatas, jog apskrityse darbo užmokesčio diferenciacija yra pastebima. Tačiau įvertinus ir

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

dirbančiųjų dalį tam tikroje apskrityje, rezultatai gaunasi kitokie. Darbo užmokesčio netolygumus pagal apskritis, įvertinus ir darbuotojų skaičių, vaizduoja Lorenzo kreivė (žr. 9-15 pried.).

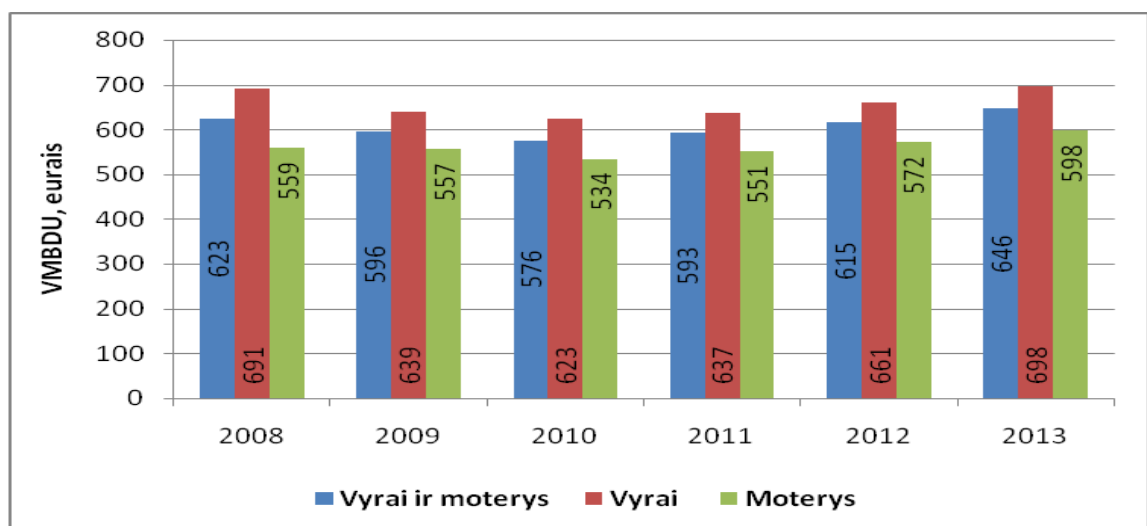
Vertinant gautas (žr. 5-11 pried.) Lorenzo kreives, akivaizdu, kad kasmet diferenciacijos lygis laikosi panašus. Todėl galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos apskrityse yra natūraliai susiklosčiusi. Pastebimas atotrūkis tarp Vilniaus ir kitų apskričių. Išskirtinas atvejis, kuomet mažiausios apskrities (Telšių) vidutinis mėnesinis darbo užmokestis nėra pats mažiausias. Tai galima paaiškinti tuom, kad Telšių apskrityje nemaža dalis darbuotojų dirba „ORLEN Lietuva“ bendrovėje, todėl darbo užmokestis yra didesnis.

Apibendrinant galima teigti, kad didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo mokamas Vilniaus bei Klaipėdos apskrityse, o mažiausias – Tauragės bei Marijampolės apskrityse. Šiuos pokyčius greičiausiai nulemia valstybės vykdoma regioninė politika, makroekonominių šalies rodiklių dinamika, urbanizacijos procesai. Galima teigti, kad diferenciacija apskrityse yra panaši visais metais ir neturi tendencijos didėti.

2.6 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio diferenciacija pagal lytį

Šiame poskyryje pateikiama vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciacijos analizė pagal lytį, vertinant sektorių. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį dėl duomenų trūkumo analizuojamas 2008-2013 metų laikotarpiu.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį šalies ūkyje su individualiomis įmonėmis 2008-2013 metų laikotarpiu pateikiamas 2.8. paveiksle.



2.8 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį Lietuvos ūkyje su IĮ 2008-2013 m.

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

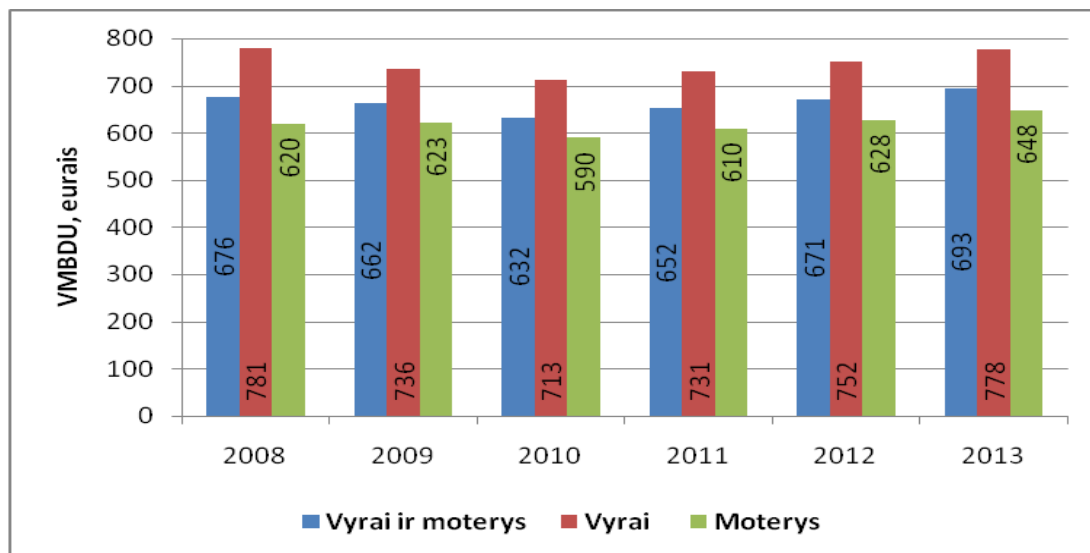
Iš pateiktų duomenų galime daryti išvadą, kad šalies vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų. Didžiausias darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų fiksuotas 2008 metais (21,6 %). Mažiausias atotrūkis nustatytas 2011 metais (11,9 %).

Be to, iš atvaizduotų duomenų matoma, kad stabiliai augęs vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis nuo 2009 metų pradėjo mažėti. Per 2009 metus moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sumažėjo 0,23 %, kai tuo tarpu vyrų 7,64 %. Atlikus duomenų dinamikos analizę, nustatyta, kad nuo 2011 metų vidutinis augimo tempas buvo teigiamas. Didžiausias teigiamas pokytis nustatytas 2013 metais. Moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 4,57 %, vyrų - 5,51 %. 2013 metus palyginus su 2012, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis taip pat padidėjo (0,7 proc. punkto).

Per analizuojamus metus moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 7,02 %, o vyrų – tik 0,90 %. Galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacija pagal lytį yra pastebima.

Pastebima, jog 2008–2013 m. laikotarpiu, kada didėjo vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčių didėjo. O pradėjus mažėti vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčiui, mažėjo ir šis atotrūkis. Vadinas, darbo užmokesčio mažėjimas didesnės įtakos turi vyrams nei moterims, nes vyrai praranda daugiau pajamų.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį valstybiniame sektoriuje 2008-2013 metų laikotarpiu pateikiamas 2.9 paveiksle.



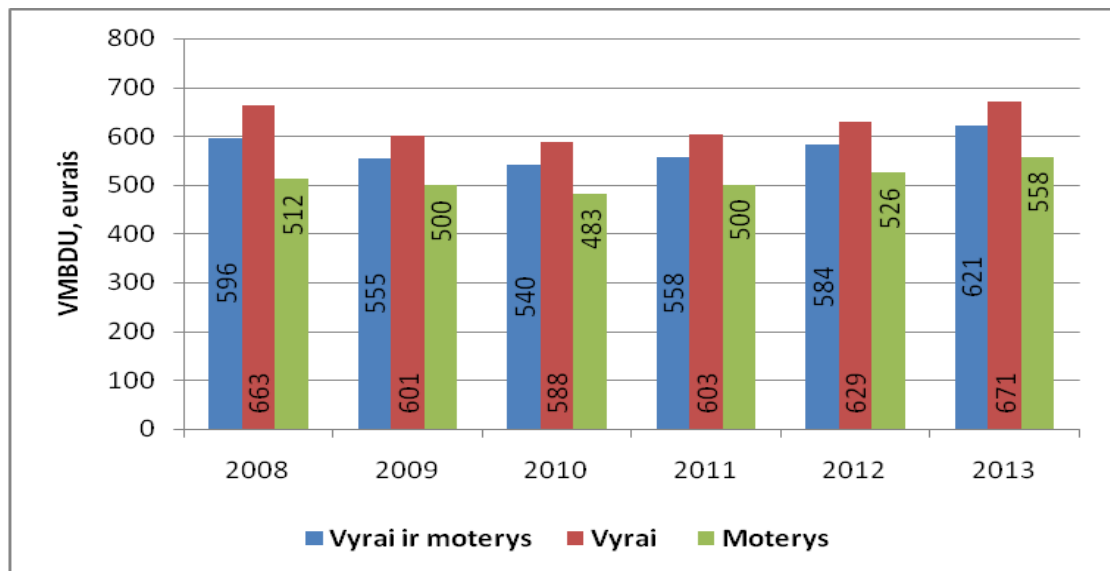
2.9 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį valstybės sektoriuje 2008-2013 m.

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

Išanalizavus duomenis galima teigti, kad valstybės sektoriuje vyrų vidutinis augimo tempas buvo neigiamas ir sudarė 0,31 %. Vyrų ir moterų vidutinis augimo tempas buvo teigiamas ir sudarė 2,54 %. Tuo tarpu moterų didžiausias ir siekė 4,47 %.

Didžiausias vyrų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio sumažėjimas valstybiniame sektoriuje fiksuotas 2009 metais, kuomet moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis padidėjo 0,37 %. 2010 metus palyginus su 2009, moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sumažėjo 5,19 %, kai tuo tarpu vyrų sumažėjo 3,21 %. Kadangi vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pradėjo mažėti, o taip pat pradėjo mažėti ir atotrūkis tarp lyčių.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį privačiame sektoriuje su IĮ 2008-2013 metų laikotarpiu pateikiamas 2.10 paveiksle.



2.10 pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal lytį privačiame sektoriuje su IĮ, 2008-2013 m.

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

Atlikus duomenų dinamikos analizę, nustatytos tendencijos, kurios leidžia teigti, jog moterų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio vidutinis augimo tempas, nors ir nežymiai, bet augo – 8,89 %, o vyrų – 1,19 %.

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

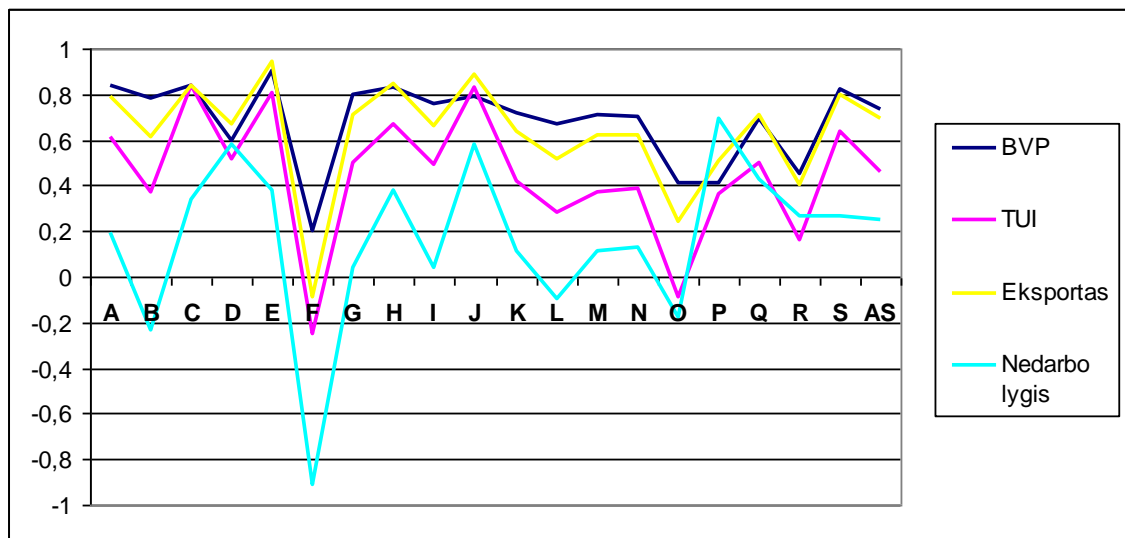
Apibendrinant galima teigti, jog vertinant vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio diferenciaciją pagal lytį analizuojamu laikotarpiu, vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų. Didžiausia diferenciacija šiuo atžvilgiu buvo valstybės sektoriuje. Didžiausias atotrūkis pagal lytį fiksuotas 2007 m., kuomet vyrų ir moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis skyrėsi 22,6 %. Be to, ekonominio nuosmukio metu vyrų vidutinis mėnesinis bruto

darbo užmokestis mažėjo sparčiau nei moterų, o ekonominio pakilimo metu – atvirkščiai – augo sparčiau.

2.7 Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio priklausomybės analizė su ekonominiais veiksniais

Šiame skyriuje analizuojami ekonominiai veiksniai, kurie labiausiai įtakoja darbo užmokestį ir jo diferenciaciją. Atliekama veiksnių priklausomybės analizė pagal EVRK, administracinę teritoriją 2007-2013 m. laikotarpiu. Naudojami tokie ekonominiai veiksniai, kaip bendrasis vidaus produktas 1 gyv. (BVP), tiesioginės užsienio investicijos (TUI), eksportas ir nedarbo lygis.

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal EVRK 2007-2013 metų laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais pateikiama 2.11 paveiksle.



2.11 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal EVRK Lietuvoje 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

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

Atlikus kintamųjų analizę, nustatytas didžiausias teigiamas ryšys tarp darbo užmokesčio pagal EVRK ir BVP, TUI ir eksporto. Mažas, o kai kur ir neigiamas ryšys nustatytas tarp nedarbo lygio.

Darbo užmokesčio pagal EVRK ir BVP koreliacija labai stipri. Tai reiškia, kad augant šalies BVP tolygiai auga ir darbo užmokestis pagal EVRK. Mažiausiai BVP augimas įtakoja statybų (0,20), viešojo valdymo ir gynybos ir švietimo (0,41) sektorius, nes nustatytas ryšys yra silpnas.

Toks pat ryšys nustatytas tarp TUI ir darbo užmokesčio pagal EVRK. Mažiausi koreliacijos koeficientai meninės, pramoninės veiklos (0,16), nekilnojamojo turto operacijų (0,28), taip pat nustatytas atvirkštinis ryšys statybų srityje (-0,25), nors bendras ryšys vidutiniškas. Tai reiškia, kad augant TUI, auga ir darbo užmokestis pagal EVRK.

Eksporto koreliacijos su darbo užmokesčiu pagal EVRK koeficiento rezultatai taip pat panašūs kaip ir anksčiau minėtų sričių. Bendras koreliacijos ryšys pagal visas A-S sritis yra 0,69. Jis kiek mažesnis nei BVP, bet ryšys stiprus. Augant eksportui, didėja ir darbo užmokestis pagal EVRK. Taip yra visose srityse, išskyrus statybų (0,09).

Galima teigti, kad statybų ir viešojo valdymo ir gynybos sričių darbo užmokesčio dydį BVP, TUI, eksportas ir nedarbo lygis įtakoja mažiau nei kitas sritis.

Darbo užmokesčio pasiskirstymo pagal EVRK ir nedarbo lygio koreliacijos koeficientas mažiausias. A-S veiklas atitinkamai 0,25. Be to, statybų veiklos darbo užmokesčio koreliacijos koeficientas su bedarbių skaičiumi yra neigiamas. Tai reiškia, kad didėjant nedarbo lygiui statybų veiklos darbo užmokestis mažėja. Švietimo ir informacijos ir ryšių srityse koreliacijos koeficientas nustatytas didžiausias tarp visų analizuojamų sričių. Tai reiškia, kad didėjant nedarbo lygiui informacijos ir ryšių (atitinkamai 0,58) ir švietimo (atitinkamai 0,69) srityse darbo užmokestis dažniausiai auga, nors šis koreliacinis ryšys tėra vidutinis.

Visa analizė tarp kintamųjų pateikiama 2.7. lentelėje.

2.7 lentelė

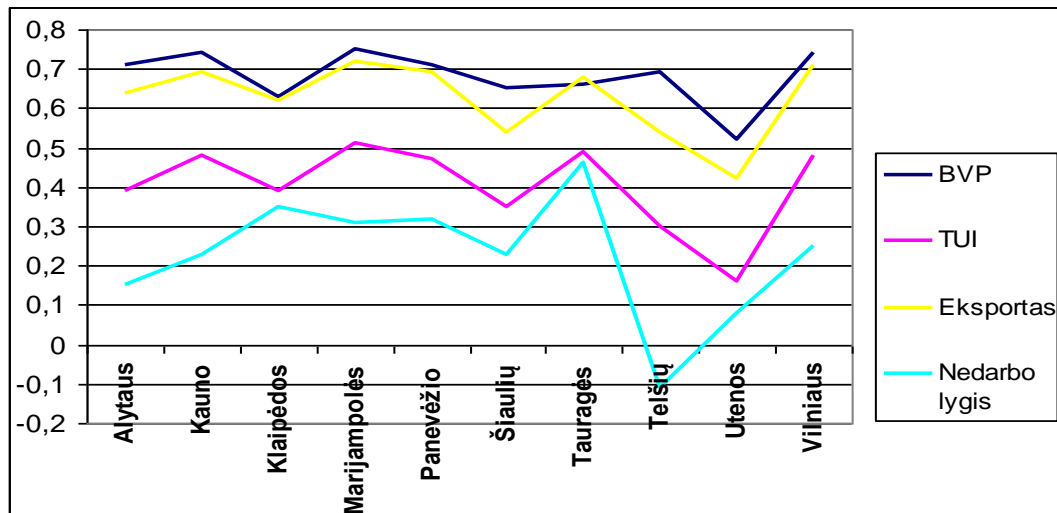
Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio Lietuvoje pagal EVRK 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

EVRK	BVP	TUI	Eksportas	Nedarbo lygis
A	0,84	0,61	0,79	0,19
B	0,78	0,37	0,61	-0,23
C	0,84	0,84	0,84	0,34
D	0,60	0,52	0,67	0,58
E	0,90	0,81	0,94	0,38
F	0,20	-0,25	-0,09	-0,91
G	0,80	0,50	0,71	0,04
H	0,83	0,67	0,85	0,38
I	0,76	0,49	0,66	0,04
J	0,79	0,83	0,89	0,58
K	0,72	0,42	0,64	0,11
L	0,67	0,28	0,52	-0,10
M	0,71	0,37	0,62	0,11
N	0,70	0,39	0,62	0,13
O	0,41	-0,09	0,24	-0,18
P	0,41	0,36	0,51	0,69
Q	0,69	0,50	0,71	0,43
R	0,45	0,16	0,40	0,27
S	0,82	0,64	0,80	0,27
A-S	0,73	0,46	0,69	0,25

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

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

Norint nustatyti, kokie ekonominiai veiksniai labiausiai įtakoja darbo užmokesčio augimą apskrityse, buvo atlikta koreliacijos analizė tarp kintamųjų: BVP, TUI, eksportu ir nedarbo lygiu (žr. 2.12 paveikslą).



2.12 pav. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal Lietuvos apskritis 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

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

Galima teigti, kad didžiausią įtaką darbo užmokesčio augimui visose apskrityse turi TUI, BVP, eksporto augimas. Ryšys labai stiprus. Jei didėtų TUI, BVP, eksportas, tuomet tikrai didėtų ir darbo užmokestis. Visa analizė tarp kintamųjų pateikiama 2.8 lentelėje.

2.8 lentelė

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pagal Lietuvos apskritis 2007-2013 m. laikotarpiu koreliacija su ekonominiais veiksniais

Apskritis	BVP	TUI	Eksportas	Nedarbo lygis
Alytaus	0,71	0,39	0,64	0,15
Kauno	0,74	0,48	0,69	0,23
Klaipėdos	0,63	0,39	0,62	0,35
Marijampolės	0,75	0,51	0,72	0,31
Panevėžio	0,71	0,47	0,69	0,32
Šiaulių	0,65	0,35	0,54	0,23
Tauragės	0,66	0,49	0,68	0,46
Telšių	0,69	0,3	0,54	-0,11
Utenos	0,52	0,16	0,42	0,08
Vilniaus	0,74	0,48	0,71	0,25

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

Atlikti skaičiavimai parodo, kad darbo užmokestis nuo nedarbo lygio nelabai priklauso, nes ryšys nustatytas silpnas. Darbo užmokesčio koreliacija su nedarbo lygiu parodė, kad didžiausia

Toma Šilbajorytė. Darbo užmokesčio diferenciacijos Lietuvoje 2007-2014 metais tyrimas

įtaka darbo užmokesčio pokyčiui yra Tauragės (0,46 – vidutinio stiprumo ryšys), o neigiama (-0,11 – ryšys atvirkštinis) Telšių apskrityje.

Kitas svarbus veiksnys, įtakojantys darbo užmokesčio augimą, yra TUI. Taip pat didelę įtaką darbo užmokesčio pokyčiui turi BVP ir eksporto augimas / kritimas.

Vertinant koreliacijos koeficientus, pastebimas stripriųjų apskričių dominavimas. Pavyzdžiui, Vilniaus ir Kauno apskritys labai panašiai reaguoja į veiksnių pokyčius. Taip pat išsiskiria Marijampolės apskritis, kurios darbo užmokestis stipriausiai koreliuoja su ekonominiais veiksniais.

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

3. DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS NORMALIZAVIMO PROBLEMA LIETUVOJE

Darbo užmokestį labai svarbu tinkamai diferencijuoti pagal skirtingo sudėtingumo darbus, darbo atsakomybę, kvalifikacinį laipsnį, darbo krūvį, patirtį, siekiant išvengti diskriminacijos bei užtikrinant teisingą darbo apmokėjimą. Svarbu parinkti tinkamą darbo užmokesčio sistemą, kad ji galėtų užtikrinti pakankamą motyvaciją siekti darbuotoją geresnių rezultatų bei dirbti kuo produktyviau ir už tai gauti didesnę darbo užmokestį.

Darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo galimybės gana ribotos. Tolimesniuose skyriuose pateikiami keli galimi variantai darbo užmokesčio diferenciacijai spręsti.

3.1 Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas

Darbo užmokestį šalyje Vyriausybė reguliuoja nustatydamą minimalų darbo užmokestį, garantuojamą darbuotojams šalies įstatymu (Darbo kodeksas). Atsižvelgdami į minimalų darbo užmokestį, šalies darbdaviai konkrečiam savo įmonės darbuotojui nustato konkretų darbo užmokestį.

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

Nuo 2009 m. sausio 1 d. iš esmės pakeista neapmokestinamojo pajamų dydžio (NPD) taikymo tvarka. Konkretų taikytiną NPD nustatyti atsižvelgiant į gyventojų pajamas vadovaujantis principu, kad didėjant pajamoms taikomas vis mažesnis NPD, o tam tikrą lygį viršijančioms pajamoms numatoma NPD netaikyt.

1) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos neviršija 290 EUR per mėnesį, taikomas mėnesio neapmokestinamasis pajamų dydis yra 166 EUR;

2) gyventojui, kurio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos viršija 290 EUR per mėnesį, taikytinas mėnesio neapmokestinamasis pajamų dydis apskaičiuojamas pagal šią formulę:

Gyventojui taikytinas mėnesio NPD = $166 - 0,26 \times$ (gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos – 290 EUR).

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

Šiuo metu nustatytas minimalus darbo užmokestis (300 EUR), neužtikrina dirbantiesiems pragyvenimo minimumo, ypač atsižvelgiant į kainų didėjimą, tačiau minimalaus darbo užmokesčio didinimo našta gula vien tik ant verslo pečių. Naudą, padidinus minimalų darbo užmokestį, gautų ne tik dirbantysis, bet nemaža dalimi ir valstybės bei socialinio draudimo fondo biudžetai.

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

3.1 lentelė

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

MDU (EUR)	NPD	GPM (15%) (EUR)	SODRA (EUR)			Darbuotojo pajamos (EUR)	Pokytis, lyginant su baziniu dydžiu (300 EUR)			
			30,98%	9%	VISO		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
300	166	20,1	92,94	27	119,94	252,9	-	-	-	-
330	166	24,6	102,23	29,7	131,93	275,7	39,29	4,5	11,99	22,8
360	166	29,1	111,53	32,4	143,93	298,5	78,59	9	23,99	45,6
390	166	33,6	120,82	35,1	155,92	321,3	117,88	13,5	35,98	68,4

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

Išanalizavus duomenis galima teigti, kad minimalų darbo užmokestį padidinus 30 EUR, t.y. iki 330 EUR, SODROS biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo padidėtų 11,99 EUR (10 %), valstybės biudžetas papildytų 4,5 EUR (22,39 %), darbuotojo pajamos išaugtų 22,8 EUR (9,02 %), o darbdavys patirtų 39,29 EUR (10 %) didesnes sąnaudas.

Jeigu minimalus užmokestis darbo padidėtų 60 EUR, t.y. iki 360 EUR, tokiu atveju SODRA gautų 23,99 EUR (20 %) nuo kiekvieno dirbančiojo, valstybės biudžetas padidėtų 9 EUR (44,78 %), darbuotojas uždirbtų 45,6 EUR (18,03 %) daugiau, darbdavio kaštai išaugtų 78,59 EUR (20 %).

Padidėjus minimaliam darbo užmokesčiui iki 390 EUR, SODROS biudžetas papildytų 35,98 EUR (30 %) nuo kiekvieno dirbančiojo, valstybės biudžetas padidėtų 13,5 EUR (67,16 %). Darbuotojo pajamos išaugtų 68,4 EUR (27,05 %), o darbdavys patirtų 117,88 EUR (30 %) didesnes išlaidas nuo kiekvieno darbuotojo.

Siekiant užtikrinti dar spartesnę šalies dirbančiųjų realiųjų pajamų augimą būtina didinti ne tik minimalų darbo užmokestį, bet ir neapmokestinamųjų pajamų dydį (NPD). Nors ir tokiu atveju visą minimalaus darbo užmokesčio didinimo našta neštų verslas, tačiau poveikis realių mažiausiai uždirbančių šalies gyventojų pajamų augimui būtų žymiai didesnis.

3.2 lentelėje pateikti skaičiavimai, kaip pasikeistų valstybės biudžetas bei darbuotojo pajamos, neapmokestinamųjų pajamų dydį padidinus iki 208 EUR. Šiuo atveju neapmokestinamųjų pajamų dydžio didinimas SODRAI ir darbdavio kaštams įtakos neturi.

3.2 lentelė

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

MDU (EUR)	NPD	GPM (15%) EUR	SODRA EUR			Darbuotojo pajamos EUR	Pokytis, lyginant su baziniu dydžiu (300 EUR)			
			30,98%	9%	VISO		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
300	166	20,1	92,94	27	119,94	252,9	-	-	-	-
300	180	18	92,94	27	119,94	255	-	-2,1	-	2,1
300	194	15,9	92,94	27	119,94	257,1	-	-4,2	-	4,2
300	208	13,8	92,94	27	119,94	259,2	-	-6,3	-	6,3

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

Iš apskaičiuotų duomenų galima teigti, jog neapmokestinamųjų pajamų dydį padidinus iki 180 EUR, valstybės biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo sumažėtų 2,1 EUR (10,45 %), tuo tarpu darbuotojo pajamos padidėtų 2,1 EUR (0,83 %). Neapmokestinamųjų pajamų dydžiui padidėjus iki 194 EUR, įmokos nuo kiekvieno dirbančiojo valstybės biudžetą sumažintų 4,2 EUR (20,90 %), o darbuotojo pajamos padidėtų 4,2 EUR (1,66 %). Jeigu neapmokestinamųjų pajamų dydis padidintų iki 208 EUR, tuomet valstybės biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo sumažėtų 6,3 EUR (31,34 %), o darbuotojo pajamos išaugtų 6,3 EUR (2,49 %).

Galima ir kita alternatyva, kai minimalus darbo užmokestis ir neapmokestinamųjų pajamų dydis didinami vienu metu. Gauti rezultatai pateikiami 3.3 lentelėje.

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

MDU (EUR)	NPD	GPM (15%) EUR	SODRA EUR			Darbuotojo pajamos EUR	Pokytis, lyginant su baziniu dydžiu (300 EUR)			
			30,98%	9%	VISO		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
300	166	20,1	92,94	27	119,94	252,9	-	-	-	-
330	180	22,5	102,23	29,7	131,93	277,8	39,29	2,4	11,99	24,9
360	194	24,9	111,53	32,4	143,93	302,7	78,59	4,8	23,99	49,8
390	208	27,3	120,82	35,1	155,92	327,6	117,88	7,2	35,98	74,7

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

Iš 3.3 lentelės pateiktų skaičiavimų galima teigti, kad, padidinus minimalų darbo užmokestį iki 330 EUR ir neapmokestinamųjų pajamų dydį iki 180 EUR, SODROS biudžetas nuo kiekvieno dirbančiojo pasipildytų 11,99 EUR (10 %), valstybės biudžetas padidėtų 2,4 EUR (11,94 %), darbuotojas gautų 24,9 EUR (9,85 %) daugiau pajamų, o darbdavio kaštai išaugtų 39,29 EUR (10 %).

Padidinus minimalų darbo užmokestį iki 360 EUR ir neapmokestinamųjų pajamų dydį iki 194 EUR, įmokos nuo kiekvieno dirbančiojo į SODROS biudžetą padidėtų 23,99 EUR (20 %), valstybės biudžetas gautų 4,8 EUR (23,88 %) daugiau pajamų. Darbuotojo pajamos padidėtų 49,8 EUR (19,69 %), o darbdavys patirtų 78,59 EUR (20 %) didesnes sąnaudas.

Minimalų darbo užmokestį padidinus iki 390 EUR ir neapmokestinamųjų pajamų dydį iki 208 EUR, kiekvienas dirbantysis SODROS biudžetą padidintų 35,98 EUR (30 %), valstybės biudžetas išaugtų 7,2 EUR (35,82 %), darbuotojas uždirbtų 74,7 EUR (29,54 %) daugiau pajamų. Darbdavio kaštai nuo kiekvieno dirbančiojo padidėtų 117,88 EUR (30 %).

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

3.2 Mokesčių mažinimo įtaka darbo užmokesčio diferenciacijai

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

Šiuo metu asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, narystės ar tarnybos pagrindu, nuo jiems priskaičiuoto mėnesinio darbo užmokesčio moka 9 % dydžio Valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokas. Draudėjai nuo apdraustiesiems priskaičiuoto mėnesinio

darbo užmokesčio sumos iš savo lėšų moka bendrąjį valstybinio pensijų, ligos ir motinystės, nedarbo socialinio draudimo ir sveikatos draudimo 30,98 procento dydžio tarifo įmokas.

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

3.4 lentelė

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

MDU (EUR)	NPD	GPM (15%) EUR	SODRA EUR			Darbuotojo pajamos EUR	Pokytis, lyginant su baziniu dydžiu (300 EUR)			
			30,98-30-29-28 %	9-8-7-6 %	VISO		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
300	166	20,1	92,94	27	119,94	252,9	-	-	-	-
300	166	20,1	90	24	114	255,9	-2,94	-	-5,94	3
300	166	20,1	87	21	108	258,9	-5,94	-	-11,94	6
300	166	20,1	84	18	102	261,9	-8,94	-	-17,94	9

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

Išanalizavus duomenis galima teigti, kad SODROS įmokas, kurios skaičiuojamos nuo darbuotojo darbo užmokesčio, sumažinus iki 8 % dirbančiojo pajamos padidėtų 3 EUR (1,19 %), o sumažinus SODROS įmokas, kurias moka darbdavys, iki 30 % darbdavio kaštai sumažėtų 2,94 EUR (3,16 proc.). Tuo tarpu SODROS biudžetas sumažėtų 5,94 EUR (4,95 %).

Jeigu SODROS įmokos dirbančiajam sumažėtų iki 7 %, tokiu atveju darbuotojo pajamos išaugtų 6 EUR (2,37 %), o jei darbdavio įmokos būtų sumažintos iki 29 % – darbdavio išlaidos sumažėtų 5,94 EUR (6,39 %), tačiau SODROS biudžetas netektų 11,94 EUR (9,95 %) nuo kiekvieno dirbančiojo.

Sumažinus SODROS įmokas, skaičiuojamas nuo darbuotojo užmokesčio iki 6 %, darbuotojo pajamos padidėtų 9 EUR (3,56 %). SODROS įmokas, mokamas darbdavio, sumažinus iki 28 %, darbdavio sąnaudos sumažėtų 8,94 EUR (9,62 %), o SODROS biudžetas sumažėtų 17,94 EUR (14,96 %).

Ekspertų nuomone, reikėtų mažinti ir gyventojų pajamų mokesčių, todėl šiame skyriuje pateikti skaičiavimai, kaip pasikeistų valstybės biudžetas ir darbuotojo pajamos, gyventojų pajamų mokesčių sumažinus iki 13, 11 ir 9 % (3.5.lentelė). Šiuo atveju gyventojų pajamų mokesčio sumažinimas SODROS biudžetui ir darbdavio kaštams įtakos neturi.

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

MDU (EUR)	NPD	GPM (15-13-11-9%)	SODRA EUR			Darbuotojo pajamos EUR	Pokytis, lyginant su baziniu dydžiu (300 EUR)			
			30,98%	9%	VISO		Darbdavio kaštai	GPM	SODRA	Darbuotojo pajamos
300	166	20,1	92,94	27	119,94	252,9	-	-	-	-
300	166	17,42	92,94	27	119,94	255,58	-	-2,68	-	2,68
300	166	14,74	92,94	27	119,94	258,26	-	-5,36	-	5,36
300	166	12,06	92,94	27	119,94	260,94	-	-8,04	-	8,04

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

Gyventojų pajamų mokesčių sumažinus iki 13 % darbuotojo pajamos padidėtų 2,68 EUR (1,06 %), tačiau valstybės biudžetas sumažėtų tais pačiais 2,68 EUR (13,33 %). Jeigu gyventojų pajamų mokesčių dar labiau sumažintų, tarkime iki 11 % darbuotojo pajamos išaugtų 5,36 EUR (2,12 %), o valstybės biudžetas netektų 5,36 EUR (26,67 %) nuo kiekvieno dirbančiojo. Sumažinus gyventojų pajamų mokesčių iki 9 %, darbuotojas gautų 8,04 EUR (3,18 %) didesnę darbo užmokesčių. Tuo tarpu valstybės biudžetas sumažėtų 8,04 EUR (40 %). Taigi galima teigti, kad sumažinus gyventojų pajamų mokesčių kiekvieno darbuotojo pajamos išaugs nežymiai, tačiau valstybės biudžetas netektų daug pajamų.

Nors, sumažėjus mokesčiams valstybės biudžetas ir netektų nemažai pajamų, tačiau sumažėtų darbdavio našta. Darbdaviams būtų lengviau padidinti minimalų darbo užmokesčių, taip pat padidėtų galimybė įkurti daugiau darbo vietų, o valstybė prarastus pinigus atgautų per pridėtinės vertės mokesčių, nes žmonės, turėdami daugiau pinigų, galėtų juos išleisti daugiau vartodami.

IŠVADOS

Išanalizavus teorinius darbo užmokesčio diferenciacijos aspektus, galima teigti, kad darbo užmokestis atlieka nemažai funkcijų, kurių svarbiausios yra šios: atstatomoji, kaupiamoji, skatinamoji, kompensacinė ir socialinių garantijų. Darbo užmokesčio sąvoka plačiai aiškinama tiek iš ekonominės, tiek iš teisinės ar socialinės pusės. Tačiau galima teigti, kad darbo užmokestis yra darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo bei jo šeimos narių fizinių, dvasinių ir socialinių poreikių patenkinimą, vertę.

Darbo užmokesčio diferenciacija gali pasireikšti tarp darbo jėgos profesinių kategorijų, šakų, regionų, lyčių. Darbo užmokesčio diferenciaciją gali lemti vidiniai, išoriniai ir ekonominiai veiksniai. Vidiniai veiksniai gali būti konkretaus darbo vertė; darbuotojo reliatyvi vertė; darbdavio išgalės mokėti. Prie išorinių yra priskiriami tokie veiksniai kaip darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis šalyje, šakoje ir to paties pobūdžio veiklos organizacijose, gyvenimo lygis, profesinių sąjungų veikla, darbo jėgos pasiūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo apmokėjimo politika, gamtinė aplinka. Ekonominiai veiksniai, tokie kaip BVP dydis, tiesioginių užsienio investicijų pasiskirstymas, nedarbo lygis, eksportas, įmonių finansiniai rodikliai. Kiekvienas ekonominis veiksnys darbo užmokesčio dydžiui turi skirtingą poveikį.

Remiantis atlikta tiriamąja dalimi, galima teigti, kad Lietuvoje minimalų mėnesinį darbo užmokestį gauna didelė dalis gyventojų. Nustatyta, kad vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis yra vienas mažiausių ES. Didžiausias vidutinis minimalus mėnesinis darbo užmokestis yra Liuksemburge – 1727 EUR ir yra 7 kartus didesnis negu Lietuvoje. Kaimyninės Baltijos šalys taip pat yra nustačiusios didesnę vidutinį minimalų mėnesinį darbo užmokestį. Per 2007-2013 metus vidutinio minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dalis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje sudarė 43 % bei padidėjo 10 proc. punkto. Šį padidėjimą paskatino padidinta minimali mėnesinė alga nuo 188 iki 290 EUR.

Tyrimas atskleidė, kad, didesnę darbo užmokestį gavusių, darbuotojų dalis pasižymi tendencija didėti. Taip pat pagal didžiausias darbo užmokesčio reikšmes išsiskiria valstybinis sektorius. 2007-2014 metais valstybinio sektoriaus vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis siekė 647,83 EUR ir padidėjo 26,56 %. Tačiau pastebima darbuotojų skaičiaus mažėjimo tendencija valstybiniame sektoriuje. Per 2007-2013 metus valstybiniame sektoriuje darbuotojų sumažėjo 9,88 %. Vertinant privataus sektoriaus su individualiomis įmonėmis darbuotojų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį, pasakytina, kad per 2007-2014 metus jis sudarė 566,09 EUR ir padidėjo 22,14 %. Per 2007-2013 metus darbuotojų skaičius privačiame sektoriuje sumažėjo 12,53 %. Darbo užmokesčio diferenciacija pagal Gini koeficientą Lietuvoje yra pastebima.

Analizuojant šakinę darbo užmokesčio diferenciaciją, išnagrinėti darbo užmokesčio skirtumai pagal ekonominės veiklos rūšis. Nustatyta, kad didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje buvo finansinės ir draudimo veiklos (1148 EUR) bei informacijos ir ryšių (894 EUR) bei elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo (846 EUR) sekcijose, o mažiausias – meninių, pramoginių ir poilsio organizavimo veiklos (472 EUR) ir apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklos (340 EUR) bei kitos aptarnavimo veiklos (477 EUR) sekcijose. Tačiau įvertinus darbuotojų skaičiaus kitimą, nustatyta, kad didžiausias vidutinis samdomų darbuotojų skaičius šalies ūkyje buvo apdirbamosios gamybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos ir švietimo sferose.

Lietuvoje nusistovėję regionų ekonominio-socialinio išsivystymo lygio skirtumai apsprendžia ir darbo užmokesčio diferenciaciją. Įvertinus darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumus, nustatyta, jog regioninė darbo užmokesčio diferenciacija yra nežymi, absoliučių darbo užmokesčio dydžių analizė atskleidė, jog regioninė diferenciacija egzistuoja, tačiau pakito nežymiai : tarp didžiausią Vilniaus bei Klaipėdos apskrityse uždirbančiųjų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį ir mažiausią Tauragės bei Marijampolės apskrityse uždirbančiųjų. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Vilniaus apskrityje sudarė 680 EUR. Mažiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis nustatytas Tauragės apskrityje, t.y. 462 EUR.

Darbo užmokesčio dydį įtakoja daugelis veiksnių, kurie lemia ir darbo užmokesčio diferenciaciją, o kaip įrodė atlikti skaičiavimai tarp nagrinėtų veiksnių ir vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio egzistuoja labai stiprūs funkciniai tarpusavio ryšiai. Darbo užmokesčio diferenciaciją labiausiai įtakoja BVP ir eksportas. Tai paaiškinama tuo, kad eksporto didėjimas leidžia sukaupti pakankamai gamybos pajėgumų, užtikrinančių BVP augimą, o tuo pačiu ir darbo užmokesčio kilimą. Tuo tarpu darbo užmokesčio diferenciacijos priklausomybė nuo nedarbo lygio yra atvirkštinė – mažėjant nedarbo lygiui, vidutinis darbo užmokestis didėja.

Norint mažinti darbo užmokesčio diferenciaciją, nepakanka vien tik didinti minimalų darbo užmokestį, nes visą krūvį pajaučia tik įmonės, o tai priveda prie dar didesnių problemų, tokių kaip šešėlinė ekonomika, darbo vietų mažinimas, kitų darbuotojų darbo užmokesčio mažinimas, investicijų atsisakymas, nelegalus įdarbinimas ir pan. Kita alternatyva galėtų būti mokesčių mažinimas. Nors, sumažėjus mokesčiams valstybės biudžetas ir netektų nemažai pajamų, tačiau sumažėtų darbdavio našta. Darbdaviams būtų lengviau padidinti minimalų darbo užmokestį, taip pat padidėtų galimybė įkurti daugiau darbo vietų, o valstybė prarastus pinigus atgautų per pridėtinės vertės mokesčių, nes žmonės, turėdami daugiau pinigų, galėtų juos išleisti daugiau vartodami.

LITERATŪRA

1. Aukščiūnas, V., Ginevičius, R., (2011). *Įmonės gamybos išteklių ekonomika: mokomoji knyga*. Vilnius: Technika.
2. Balvočiūtė, R., Skunčikienė, S. (2008). Darbo užmokesčio Lietuvos organizacijose struktūrinis pjūvis: darbuotojų išsilavinimo ir darbo stažo aspektai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (12), 25-29.
3. Bartkevičius, A. (2004). *Darbo užmokesčiai ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos*. Vilnius: Vananta.
4. Bartosevičienė, V. (2006). *Ekonominė statistika*. Kaunas: Technologija.
5. Belman, D. L., Wolfson, P. (2010). The Effect of Legislated Minimum Wage Increases on Employment and Hours: A Dynamic Analysis. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9914.2010.00468.x/full>>.
6. Beržinskienė, D., Raziulytė, S. (2012). Darbo našumo ir darbo užmokesčio tarpusavio priklausomybės vertinimas Lietuvos pavyzdžiu. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (26), 33–41.
7. Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1995). An Introduction to the Wage Curve. *Journal of Economic Perspectives* 3, p. 153–167. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<https://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/jep.9.3.153>>.
8. Blanchflower, D., Bryson, A. (2010). The wage impact of trade unions in the UK public and private sectors. *Economica Journal*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&hid=22>>.
9. Budria, S. (2010). Schooling and the distribution of wages in the European private and public sectors. *Economics*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&hid=22>>.
10. Cai, L., Liu, A. (2011). Public-private sector wage gap in Australia: variation along the distribution. *British Journal of Industrial Relations*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&hid=22>>. Žiūrėta 2014-11-08)
11. Dauskurdas, V. (2003). Darbo užmokesčio formos ir sistemos. *Vadovo pasaulis*, 2-12.
12. Dubinas, V. (1996). *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas.
13. Emilio, D., Ponczek, V., Botelho, F. (2012). Evaluating the wage differential between public and private sectors in Brazil. *Brazilian Journal of Political Economy*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&hid=22>>.
14. Eurostat duomenų bazė. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
15. Gedvilienė, M., Šalkauskienė, L. (2009). Darbo užmokesčio mokesčių lengvatų taikymo ypatumai Lietuvoje ir ES šalyse. *Vadyba / Journal of management*, 3 (16), p. 19-24.
16. Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimų įstatymo taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25 (17), 37-41.
17. Gerikienė, V., Blažienė, I. (2009). Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. [Žiūrėta 2015-01-11]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&vid=3&hid=22>>.
18. Grybaitė, V. (2006). Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verslas: teorija ir praktika* (3), 168–173.
19. Hipolito, S. (2010). International Differences in Wage Inequality: A New Glance with European Matched Employer–Employee Data. *British Journal of Industrial Relations*, 48:2, p. 310-346. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2008.00708.x/abstract>.
20. Irum, S., Sultana, A., Ahmed, K., Mehmood, N. (2012). Work motivation differences in public and private sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&vid=7&hid=22>>.
21. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Stepanovič, A., Šečkutė, L., Zaicev, S. (2000). *Ekonomikos teorijos pagrindai*. Kaunas: Smaltikos leidykla.

22. Joseph N. Heiney. (2011). Wage determination in the public sector. *Journal of Business & Economics Research*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&vid=8&hid=22>>.
23. Krapavickaitė, D., Plikusas, A. (2005). *Imčių teorijos pagrindai*. Vilnius: Technika.
24. Lazutka, R. (2003). Gyventojų pajamų nelygybė. Socialinių tyrimų institutas. [Žiūrėta 2015-02-19]. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2003/2/F-22.pdf>.
25. Lechmann, I. S. (2006). Minimum Wages Rates and employment of Individuals with Disabilities. *Journal of Rehabilitation, Volume 72, No.2, 50-57*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <https://www.questia.com/library/journal/1G1-148318515/minimum-wage-rates-and-employment-of-individuals-with>.
26. Leihg, A. (2007). Does Raising the Minimum Wage Help the Poor? *The Economic Record, Vol. 83, NO. 263*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <http://library.bsl.org.au/jspui/bitstream/1/682/1/Does%20raising%20the%20minimum%20wage%20help%20the%20poor.pdf>.
27. Lemieux, Th., Bentley MacLeod, M., Parent, D. (2009). Performance pay and wage inequality. *The Quarterly Journal of Economics, 1, 1-49*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <http://www.nber.org/papers/w13128.pdf>.
28. Lemos, S., (2007). Minimum wage effects across the private and public sectors in brazil. *Journal of Development Studies*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&vid=3&hid=22>>.
29. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas// Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
30. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
31. Lietuvos Statistikos Departamentas. Prieiga per internetą:<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=90>.
32. Lukaševičius, K., Martinkus, B. (2001). *Verslo vadyba*. Kaunas: Technologija.
33. Mačernytė – Panomariovienė, I. (2008). The Right to Receive Fair Remuneration for Work in the Republic of Lithuania. *Jurisprudencija / Jurisprudence, 1(103), p. 30-36*.
34. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
35. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
36. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas.
37. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
38. Martinkus, B., Žičkienė, S. (2006). *Verslo organizavimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
39. Martinkus, B., Žilinskas, V. J. (2008). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
40. *Minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiajam ir vidutiniam verslui analizė* (2005). Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras. [Žiūrėta 2015-01-27]. Prieiga per internetą: <https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ukmin.lt%2Fuploads%2Fdocuments%2Fimported%2F1t%2Fsvv%2Fdoc%2F4.doc&ei=QFzWVMKDINflatW3gdAF&usg=AFQjCNHkVp9zRkjL1L_XKiW8qB2jWUAGA>.
41. Plačenyte D., Dauskindas V. (2002). *Darbo užmokesčiai*. Vilnius: Pačiolis.
42. Rudytė, D., Beržinskienė, D., Prichotskytė, F. (2008). Darbo užmokesčio diferenciacija: veiksniai ir tendencijos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 3 (12), p. 251-261*.
43. Sakalas, A. (2000). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
44. Savanevičienė, A., Stukaitė, D., Šilingienė, V. (2008). Development of strategic individual competences. *Inžinerinė ekonomika 3(58), 81-88*.
45. Stancikas, E. R., Vyšniauskas, K. G. (1997). *Darbo apmokėjimas išsivysčiusiose šalyse*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
46. Šeputienė, J., Končiūtė, L., (2011). Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšio Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 1 (21), 16-23*.
47. Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoros, V. (2004). *Darbu ir pareigybių vertinimo metodika*. Vilnius: Agora.
48. Šileika, A., Tamašauskienė, Z., Zaleckis, E. (2009). Living Standard and its Comparative Analysis in Lithuania and other Countries of the European Union. *Socialiniai tyrimai / Social Research, 3 (17), p. 84-95*.
49. Tamašauskienė, Z., Šileika, A., Mačiulytė, A. (2008). Theoretical and practical aspects of wages differentiation. *Socialiniai tyrimai, 3 (13), 165-178*.
50. TDO konvencijos Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-736.
51. Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija.

52. Veltol, I., Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. [Žiūrėta 2015-01-27]. Prieiga per internetą: http://www.lb.lt/Vetlov_6.
53. Wahlberg, R. (2010). The gender wage gap across the wage distribution in the private and public sectors in Sweden. *Economics Letters*. [Žiūrėta 2014-11-08]. Prieiga per internetą: < <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=c9bb4663-64d8-4445-aa2e-a7577034186c%40sessionmgr11&hid=22>>.
54. Žaptorius, J. 2005. Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras. *Filosofija. Sociologija* (4), 53–61.
55. Žiogelytė, L. (2010). Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. *Verslas XXI amžiuje / Business in XXI century*, 2 tomas, Nr.2, p. 119-125.
56. Žiogelytė, L., (2011). Darbo apmokėjimui įtaką darančių vidinių ir išorinių veiksnių vertinimas. *Contemporary issues in business, management and education*, 313-325.
57. Žiogelytė, L., (2012). Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 6–16.

PRIEDAI

1 priedas

MDU ir jo pokytis ES šalyse 2007-2014 m.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	VMDU	Pokytis, %
Belgija	1271	1323	1388	1388	1429	1458	1502	1502	1407,46	18,16
Bulgarija	92	112	123	123	123	143	159	174	131,02	88,89
Čekijos Respublika	285	318	303	307	324	311	313	310	308,83	8,76
Estija	230	278	278	278	278	290	320	355	288,40	54,29
Airija	1432	1462	1462	1462	1462	1462	1462	1462	1458,15	2,06
Graikija	749	794	840	863	870	780	684	684	782,94	-8,70
Ispanija	666	700	728	739	748	748	753	753	729,36	13,09
Prancūzija	1267	1301	1329	1344	1365	1412	1430	1445	1361,68	14,06
Latvija	172	228	255	254	282	286	286	320	260,44	85,80
Lietuva	188	232	232	232	232	232	290	290	240,75	53,85
Liuksemburgas	1570	1590	1662	1704	1758	1801	1874	1921	1735,06	22,34
Vengrija	263	283	266	264	287	309	334	335	292,59	27,29
Malta	602	617	635	660	665	680	697	718	659,26	19,28
Olandija	1309	1346	1390	1412	1430	1451	1474	1490	1412,70	13,87
Lenkija	246	325	297	319	348	345	381	404	333,13	64,09
Portugalija	470	497	525	554	566	566	566	566	538,71	20,35
Rumunija	120	138	146	139	158	160	168	198	153,31	64,97
Slovėnija	522	553	589	666	748	763	784	789	676,66	51,24
Slovakija	223	255	296	308	317	327	338	352	301,86	57,61
Didžioji Britanija	1313	1196	1054	1123	1110	1223	1220	1276	1189,33	-2,77

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

2 priedas

MDU dalis vidutiniame mėnesiniame darbo užmokestyje ES šalyse 2007-2013 m.

Šalis	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Vidutinė dalis, %	Pokytis
Bulgarija	42,1	40,4	39,1	36,3	35,5	37,8	38,2	38,49	-3,90
Čekijos Respublika	38,1	35,0	34,3	33,3	32,4	31,6	32,5	33,89	-5,60
Estija	30,4	34,8	36,4	35,5	33,5	33,0	34,1	33,96	3,70
Airija	38,6	41,5	44,9	44,7	44,5	44,1	43,7	43,14	5,10
Ispanija	36,5	37,6	37,6	37,8	36,7	36,4	36,1	36,96	-0,40
Latvija	34,2	37,4	41,3	41,9	44,8	43,4	42,0	40,71	7,80
Lietuva	38,7	40,2	42,4	43,6	42,6	42,0	48,3	42,54	9,60
Vengrija	39,8	38,8	38,3	38,0	38,6	42,5	43,3	39,90	3,50
Malta	49,0	50,6	47,2	47,4	47,8	46,7	47,5	48,03	-1,50
Olandija	44,2	44,2	43,9	44,7	43,6	43,3	43,3	43,89	-0,90
Lenkija	32,4	39,1	42,2	42,0	41,7	43,5	44,6	40,79	12,20
Portugalija	41,6	44,2	42,8	42,4	42,2	42,9	42,9	42,71	1,30
Rumunija	29,1	31,3	34,9	32,4	35,4	34,1	36,3	33,36	7,20
Slovėnija	43,4	43,4	44,2	50,5	51,7	52,2	53,2	48,37	9,80

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

VMBDU ir jo pokytis pagal sektorius Lietuvoje 2007-2014 m.

Valstybės sektorius	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Darbo užmokestis, eurai	547,9	676,2	662	632,4	651,5	671,4	693,4	720,1
Grandinis pokytis, eurai	-	128,3	-14,2	-29,6	19,1	19,9	22	26,7
Grandinis pokytis, %	-	23,42	-2,10	-4,47	3,02	3,05	3,28	3,85
Privatus su II	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Darbo užmokestis, eurai	508,5	596,1	554,8	540,4	557,9	583,8	621,1	654
Grandinis pokytis, eurai	-	87,6	-41,3	-14,4	17,5	25,9	37,3	32,9
Grandinis pokytis, %		17,23	-6,93	-2,60	3,24	4,64	6,39	5,30
Šalies ūkis su II	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Darbo užmokestis, eurai	522	623,2	595,5	575,8	592,5	615,1	646,3	676,4
Grandinis pokytis, eurai	-	101,2	-27,7	-19,7	16,7	22,6	31,2	30,1
Grandinis pokytis, %		19,39	-4,44	-3,31	2,90	3,81	5,07	4,66

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

Ekonominės veiklos rūšių klasifikavimas

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

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

VMBDU ir jo pokytis pagal EVRK Lietuvoje 2007-2013 metais Lietuvoje

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Vidutinis DU, eurais	Pokytis, %
A	411,3	502,8	467,2	458,5	475	501,3	550,6	480,96	33,87
B	689,3	826	727,5	694,5	728,4	781,1	824,5	753,04	19,61
C	498,4	587,3	565,3	558,7	578,7	611,1	645,3	577,83	29,47
D	734,2	845,1	857,9	854,4	840,2	875,8	912,9	845,79	24,34
E	499,9	592,6	562,2	564,2	642,1	656,3	693,4	601,53	38,71
F	631,1	703,8	539,3	500,5	533,5	553,2	599,5	580,13	-5,01
G	470,3	555,5	517	498,7	512,6	545,4	578,4	525,41	22,99
H	468	561,6	533,5	536,7	558,7	579,5	615,7	550,53	31,56
I	299,5	360	334,5	322,1	329,9	341,5	389,8	339,61	30,15
J	701,5	822,2	862,8	869,1	947,3	1003,8	1050,5	893,89	49,75
K	1041,8	1197	1158,2	1093,6	1127,5	1190,9	1224,5	1147,64	17,54
L	501	607,6	555,5	525,7	540,7	559,3	613,1	557,56	22,38
M	677,4	802,2	752,7	731,6	742,3	779,4	807,8	756,20	19,25
N	441,4	530,3	492,4	486,6	490	501	547,7	498,49	24,08
O	721,4	888,8	804	756,8	775,6	794,7	819,9	794,46	13,65
P	444,6	566,2	612,3	579,2	585,3	595,5	618	571,59	39,00
Q	512,6	618,3	607,6	580,4	616,6	638,3	642,4	602,31	25,32
R	418,2	496,4	488,9	463,4	465,7	473,8	498,7	472,16	19,25
S	416,5	487,4	471,5	456,2	475,8	496,4	534,3	476,87	28,28

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

VMBDU ir jo pokytis Lietuvos apskrityse 2007-2013 metais

Apskritys	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	VMBDU, eurais	Pokytis, %
Alytaus	363,5	445,9	542,8	508,6	490,1	504,4	521	556,6	491,61	53,12
Kauno	408,9	498,2	597,1	571,7	547,8	568,9	589,3	623,8	550,71	52,56
Klaipėdos	427	511,1	612,1	595,3	576	586	603,8	628,8	567,51	47,26
Marijampolės	346,2	411,3	503,4	478,2	470	480,5	499,8	532,3	465,21	53,76
Panevėžio	364,3	436,3	531,5	513,1	491,6	511,6	528,6	555,8	491,60	52,57
Šiaulių	358,9	433,9	527,3	500,9	483,3	493,8	506,3	537,2	480,20	49,68
Tauragės	319,8	385,9	474,1	467,7	455,5	464,3	480,6	506,8	444,34	58,47
Telšių	414,6	502,7	580,5	541,3	517,5	533,9	548,4	582,4	527,66	40,47
Utenos	402,2	469,4	563,7	541,2	505,3	515,8	530,4	559,8	510,98	39,18
Vilniaus	502,1	601,1	709,7	675,4	659,9	677,2	703,8	733	657,78	45,99

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

7 priedas

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje 2007-2013 m., %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Iš viso pagal amžių	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3
Iki 25 metų	12	16,5	10,2	8,8	5,8	6,6	7,3
25–34	15,3	20,3	13,9	12,5	9,7	10,5	11,2
35–44	16,8	25	19,1	19,2	16,6	17,3	17,9
45–54	15,4	22,6	16,4	15,9	13,1	13,9	14,6
55–64	13,1	19,2	12,8	11,8	8,9	9,7	10,4
65 ir vyresni	9,5	14,7	8,4	7,2	4,2	5	5,7

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

8 priedas

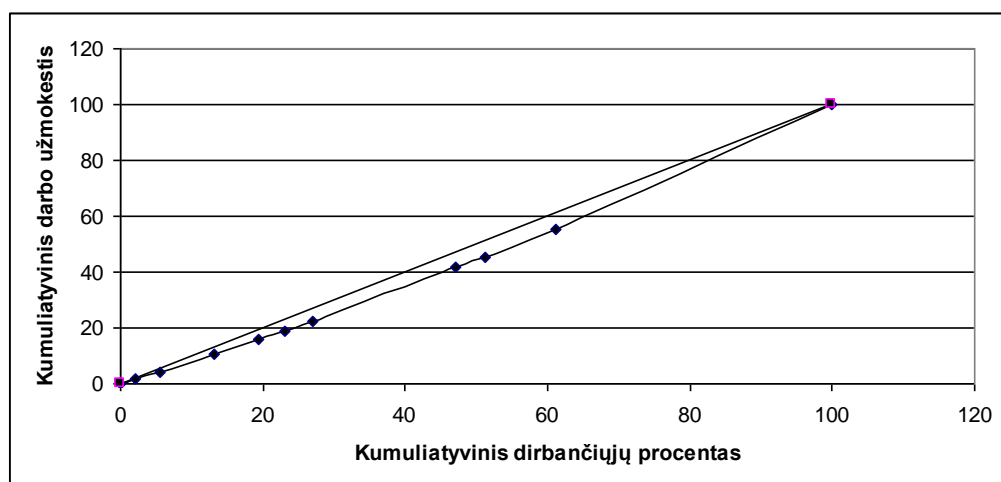
Ekonominių veiksnių dydis Lietuvoje 2007-2013 metais

Metai	BVP 1 gyv., eurais	Eksportas, tūkst. eurų	TUI 1 gyv., eurais
2007	8987,32	12509378,2	3201
2008	10223,24	16077086,7	2887
2009	8515,82	11796800,7	2930
2010	9040,60	15650730	3286
2011	10319,05	20150844,5	3672
2012	11150,10	23047361,2	4072
2013	11818,55	24544604,1	4321

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

9 priedas

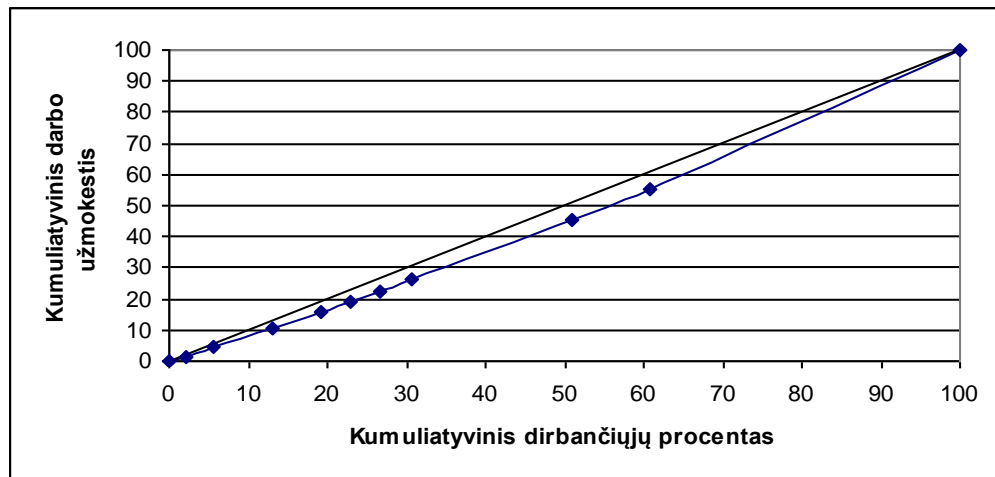
Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2007 m.



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

10 priedas

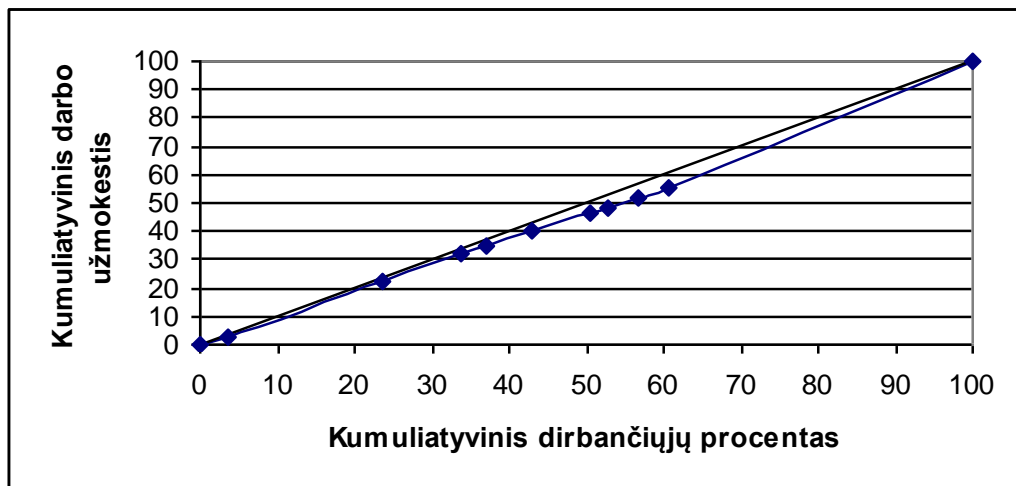
Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2008 m.



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

11 priedas

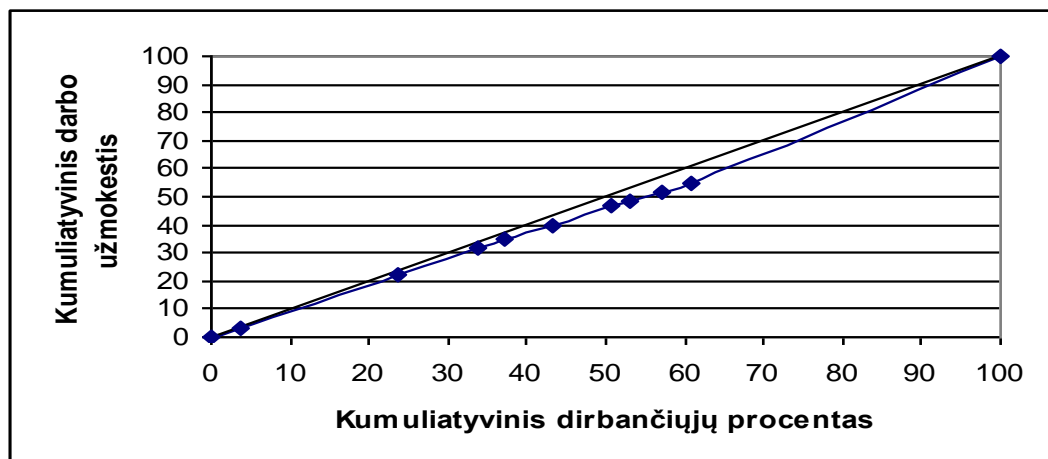
Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2009 m.



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

12 priedas

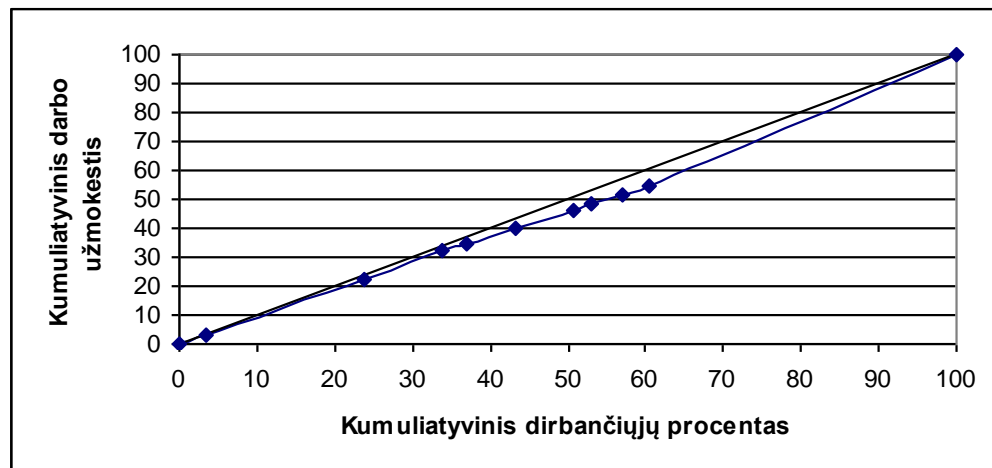
Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2010 m.



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

13 priedas

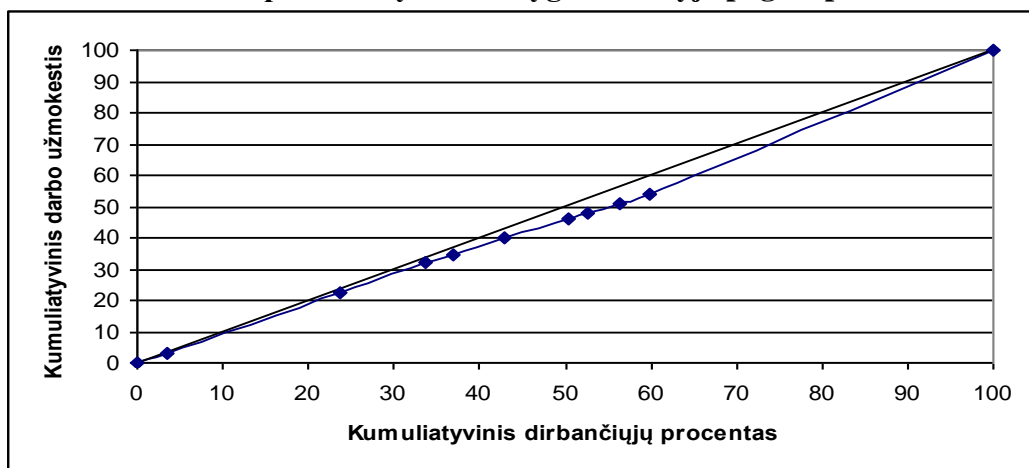
Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2011 m.



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

14 priedas

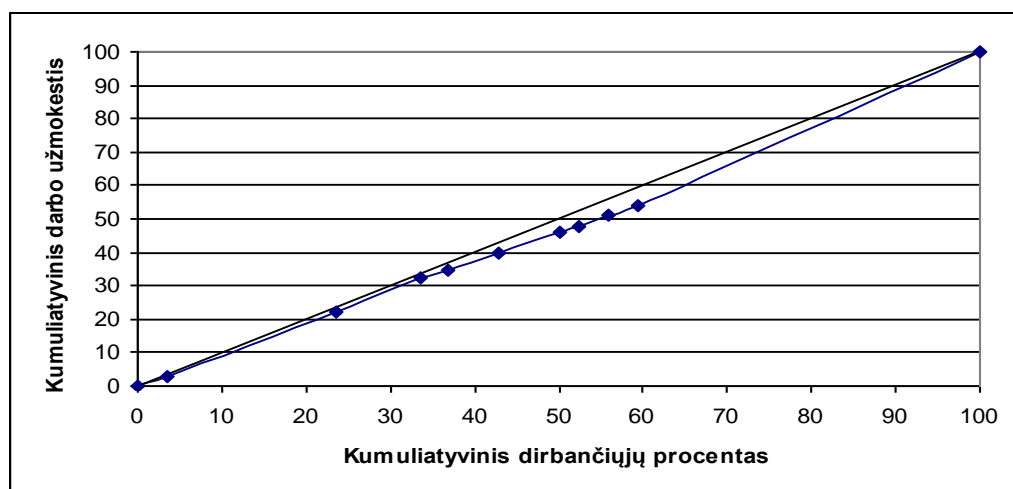
Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2012 m.



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

15 priedas

Darbo užmokesčio pasiskirstymo netolygumai šalyje pagal apskritis 2013 m.



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