



## DARBO APMOKĖJIMO YPATUMAI IR DINAMIKA LIETUVOJE

Irena DANILEVIČIENĖ

*Lietuvos Socialinių Tyrimų Centras, Darbo rinkos tyrimų institutas, A. Goštauto g. 9, LT-01108, Vilnius  
El. paštas: irena.danileviciene@dsti.lt*

**Santrauka.** Darbo apmokėjimo sąlygos yra detalai analizuojamos visame pasaulyje. Straipsnio tyrimo objektas yra darbo apmokėjimo sąlygos ir dinamika Lietuvoje. Šio straipsnio tikslas – apibrėžti darbo apmokėjimo sąlygas ir įvertinti darbo užmokesčio dinamiką Lietuvoje. Sprendžiami su tuo susiję uždaviniai: išnagrinėti mokslinę literatūrą darbo apmokėjimo srityje, apibrėžti darbo apmokėjimo ypatumus, įvertinti darbo užmokesčio dinamiką Lietuvoje. Straipsnyje taikyti šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, teorinių ir praktinių teiginių sugretinimo metodas, statistinių duomenų analizė.

**Reikšminiai žodžiai:** darbo apmokėjimo dinamika, darbo apmokėjimo sąlygos, darbo užmokestis, darbo užmokesčio teorijos, vidutinis darbo užmokestis.

### Įvadas

Šiuolaikiniame pasaulyje darbo apmokėjimo reikšmė sparčiai išaugo. Nuo gaunamų pajamų priklauso gyvenimo lygis ir žmogaus padėtis visuomenėje. Darbo užmokestis yra kiekvieno dirbančio žmogaus pajamų šaltinis, kuris daro įtaką jo gyvenimo standartams, vartojimui ir ypatingai veikia šalies ekonominę situaciją. Šalies mastu per gaunamo darbo užmokesčio dydį parodomas šalies gebėjimas už atliktą darbą mokėti numatytą sumą ir įvertinama tų darbuotojų sukuriama nauda visai ekonomikai. Todėl išryškėja poreikis nustatyti efektyvų darbo užmokestį, kurio dydis būtų tiesiogiai susijęs su pasiektais darbo rezultatais. Atsiranda ir problema – kaip nustatyti darbo užmokesčio dydį, kuris būtų adekvatus įdėtoms pastangoms ir lėšoms, tuo pačiu metu siekiant užsitikrinti gyventojų gerovę ir šalies konkurencingumo augimą.

Straipsnio tyrimo objektas yra darbo apmokėjimo sąlygos ir dinamika Lietuvos pavyzdžiu. Šio straipsnio tikslas – apibrėžti darbo apmokėjimo sąlygas ir įvertinti darbo užmokesčio dinamiką Lietuvoje. Sprendžiami su tuo susiję uždaviniai: išnagrinėti mokslinę literatūrą darbo apmokėjimo srityje, apibrėžti darbo apmokėjimo ypatumus, įvertinti darbo užmokesčio dinamiką Lietuvoje. Atitinkamai straipsnis yra padalytas į tris dalis: pirmoje dalyje analizuojamos teorinės darbo apmokėjimo sampratos, antroje dalyje apibrėžiamos darbo užmokesčio teorijos, trečioje dalyje įvertinta darbo užmokesčio dinamika Lietuvoje 2010–2015 m. Straipsnyje taikyti šie tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, teorinių ir praktinių teiginių sugretinimo metodas, statistinių duomenų analizė.

### Darbo apmokėjimo sampratos ir sąlygos

Prisitaikymas prie nuolat besikeičiančios aplinkos ir efektyvaus darbo užmokesčio nustatymas yra vienas iš pagrindinių kiekvienos šalies uždavinių. Daugelis mokslininkų (Palidauskienė 2008; Vanagas 2009; Borkowska 2012; Wieczorek 2013; Milkovich *et al.* 2014) nagrinėja darbo užmokesčio sampratą. Palidauskienė (2008) teigia, kad atlyginimas yra svarbiausias pajamų šaltinis dirbantiems žmonėms, kuris veikia jų gyvenimo standartus, pagrindinius vartojimo komponentus ir šalių ekonominę veiklą. Gaunamas atlyginimas atspindi asmens statusą visuomenėje ir santykius su jos nariais. Iš to seka, kad siekiant analizuoti ekonominės raidos galimybes pasirinktoje šalyje būtina ypatingą dėmesį skirti pajamoms, gautoms darbo užmokesčio forma. Bendriausia prasme, atlyginimas yra darbdavio ir darbuotojo santykių atspindys (Borkowska 2012), nes darbdavio ir darbuotojų sutarties sudarymo metu susitariama, kad už atliktą darbą bus tinkamai atlyginta. Darbo įvertimas ir jo efektai gali būti stimuliuojami formuojant atlyginimo lygį ir jo sudėtį. Atlyginimas ir atlyginimų sistema apima viską, ką darbdavys gali pasiūlyti darbuotojui mainais į darbą atlikimą.

Kalbant apie atlyginimus, galima išskirti tokį pagrindinį atlyginimo už darbą tikslą (Vanagas 2009) – padėti įgyvendinti organizacijos strateginius siekius ir trumpalaikius uždavinius ugdant kvalifikuotus, kompetentingus, pareigingus darbuotojus ir juos motyvuojant. Darbo užmokesčio reglamentavimui nemažą dėmesį skiria ir

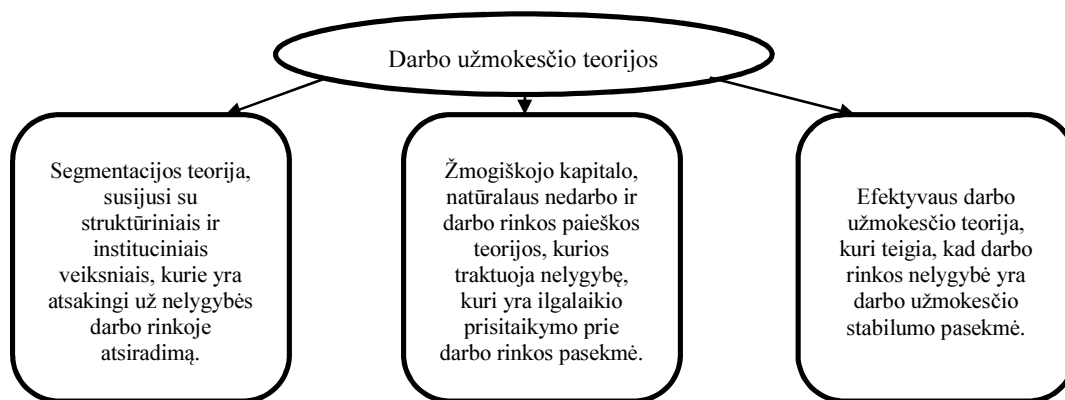
valstybė, teisės aktuose įtvirtindama darbuotojams garantuojamų lengvatų minimumą (Addison *et al.* 2013). Valstybės garantuojamos lengvatos neužtikrina puikaus darbuotojo darbo, todėl įmonės, siekdamos geresnių veiklos rezultatų, darbuotojams nustato daugiau teisių ir geresnes darbo užmokesčio sąlygas nei tos, kurias garantuoja valstybė. Tuo tarpu įmonė turi galimybę pasiekti kiekvieno darbdavio trokštamą tikslą – kuo geriau panaudoti kiekvieno darbuotojo darbo potencialą.

Atlyginimas yra svarbiausias tiek įmonės, tiek ir visuomenės lygmeniu, kurie iš vienos pusės yra pelnas darbdaviui, o iš kitos pusės – darbdavių kaštai. Tam tikro darbo įvertinimas ir jo efektai gali būti stimuliuojami per atlyginimo lygio ir sudėties formavimą. Asmens indėlis į organizacijos veiklą ir jo apdovanojimas už atliktą veiklą yra tarpusavyje susiję veiksniai. Norint išlaikyti gerą darbuotoją savo įmonėje, būtina mokėti jam aukštesnį atlyginimą nei galėtų mokėti konkurentai. Tam, kad darbuotojas pradėtų geriau dirbti, darbo užmokestis jam turi būti padidintas nustatyta suma, susijusia su tam tikru jo elgsenos ugdymu. Atsiranda poreikis įvertinti galimybes mokėti tam tikrą darbo užmokesį vadinamą efektyviu darbo užmokesčiu. Tačiau šiuo atveju patartina įvertinti ir kitas darbo užmokesčio teorijas.

### Darbo užmokesčio nustatymo ypatumai (teorijos)

Auganti žinių svarba, globali konkurencija ir neapibrėžtumas sudaro sąlygas dažnesnei atlyginimų kaitai. Spartėjantis technologinių ir socialinių pokyčių tempas lemia šalies ir įmonių konkurencingumo gerėjimą. Padidėja nepertraukiamos edukacijos būtinybė, atitinkamai auga užimtumo neapibrėžtumas. Esant stabilioms užimtumo sąlygoms atsiranda nuolatinio mokymosi galimybė, nes nuolat keičiasi darbo pobūdis ir technologinės inovacijos bei atitinkamai auga darbuotojų inovatyvumas. Vyraujant tokiems pokyčiams atsiranda poreikis formuoti tinkamą atlyginimų struktūrą, todėl tinkamos atlyginimų struktūros formavimas yra aktuali šiuolaikinių įmonių vadovų problema. Teisingai suformuluota atlyginimų struktūra sudaro sąlygas darbuotojų motyvacijai ir atitinkamai verslo vertei didinti. Taip pat reikėtų atsižvelgti į plačiai žinomas darbo užmokesčio teorijas.

Atviroje ekonomikoje darbo apmokėjimas turi žymiai sudėtingesnę ryšį su ekonomikos raida, nei klasikinėje ekonomikoje. Ypač gerovės valstybėse nepakankamas (ar žemas) darbo užmokestis gali skatinti darbuotojus pasitraukti iš ekonominio aktyvumo į socialinę paramą arba išvykti iš šalies, siekiant aukštesnių pajamų kitų šalių darbo rinkose, todėl analizuojant ekonomikos plėtros klausimus tinkamą dėmesį reikia skirti ir darbo apmokėjimui. Šiuolaikiniai ekonomistai vieningai teigia, kad darbo rinkos veiklą geriausiai apibūdina tobulai konkurencingos rinkos neoklasikinė teorija, kuri yra vaizduojama kaip paklausos ir pasiūlos kreivių derinys. Šiuo atžvilgiu darbo užmokestis priklauso būtent nuo kreivių susikirtimo taško padėties. Paklausos augimas ir pasiūlos mažėjimas lemia darbo užmokesčio augimą, o paklausos kritimas ir pasiūlos augimas sąlygoja darbo užmokesčio mažėjimą. To pasekoje darbdaviai priima darbuotojus už mažiausius jų reikalaujamus atlyginimus. Remiantis šia teorija darbo užmokesčio lygis neturi jokios įtakos darbo produktyvumui. Vis dėlto didinant darbo užmokesį, auga ir darbuotojų motyvacija dirbti. Tai yra kertinis efektyvaus darbo užmokesčio teorijos elementas (Golnau 2012). Šiuolaikinės ekonominės teorijos modifikuoja ir plėtoja iki šiol gyvavusias skirtingas darbo užmokesčio teorijas. 1 pav. išskirtos trys pagrindinės šiuolaikinės darbo užmokesčio teorijos.



1 pav. Šiuolaikinės darbo užmokesčio teorijos (autorės sudaryta remiantis Knapińska 2009)  
Fig. 1. The modern theories of wages (source: compiled by author based on Knapińska 2009)

Šiuolaikinės teorijos turi kitokias ar platesnes hipotezes, susijusias su nelygybės darbo rinkoje egzistencija, pasireiškimu ir išsilaikymu. Dabartinėse teorijose pasireiškia trys esminės hipotezių grupės: segmentacijos teorija, žmogiškojo kapitalo teorija ir efektyvaus darbo užmokesčio teorija (Knapińska 2009), kurios iškelia darbo rinkos homogeniškumo trūkumo aspektą (Markowicz 2015). Visas šias teorijas jungia bendra mintis – nelygybės,

sąlygotos skirtingų darbo užmokesčio dydžių mokėjimo, mažinimu. Toliau bus plačiau analizuojama efektyvaus darbo užmokesčio teorija, kuri šiuo metu yra plačiai taikoma.

### Efektyvaus darbo užmokesčio teorija

Ypatingą dėmesį reikėtų skirti efektyvaus darbo užmokesčio teorijai, nes šiuo metu visi darbo užmokesčiai yra diferencijuoti ir siekiant sumažinti šią diferenciaciją būtina nustatyti efektyvų darbo užmokesť. Efektyvaus darbo užmokesčio teorija yra paremta ryšiais tarp darbo užmokesčio ir produktyvumo. H. Leibenstein (1957) paskelbė teoriją, kuri buvo pavadinta maitinimosi modeliu. Ši teorija yra tapatinama su hipoteze apie darbo užmokesčio- produktyvumo kreivės buvimą, kai darbdavys siūlo tokį darbo užmokesť už darbą, kuris garantuoja mažiausius darbo užmokesčio kaštus tenkančius efektyviam darbo vienetui. Tai efektyvus darbo užmokesťis, o jei efektyviam darbo užmokesčiui pasiūla bus didesnė nei paklausa, darbo rinkoje vyraus priverstinis nedarbas. Formalų pagrindą šiai teorijai sukūrė R. Solow (1979), kuris teigia, kad darbuotojų pastangų elastingumas turi būti lygus 1 (Golnau 2012).

Analizuojant ekonomiką su identiškomis, tobulos konkurencijos įmonėmis, kiekviena iš jų turi produkcijos funkciją (1 formulė):

$$Q = F(e(w)N), \quad (1)$$

čia:  $Q$  – pagamintos produkcijos kiekis,  $N$  – darbuotojų skaičius;  $e$  – darbuotojų pastangos;  $w$  – realus atlyginimas.

Formulė parodo pagamintos produkcijos kiekio priklausomybę (išreikštą funkcijos forma) nuo darbuotojų skaičiaus, darbuotojų pastangų (jų produktyvumo, kuris apibrėžiamas kaip pagamintos produkcijos kiekis per tam tikrą laikotarpį) ir gaunamo realaus atlyginimo. Kuo daugiau darbuotojų, tuo didesnis jų produktyvumas ir atitinkamai jiems yra mokamas didesnis atlyginimas už greitai ir kokybiškai atliktą darbą.

Siekiant pelno maksimizavimo įmonėje gali būti įdarbinti visi norintys už jų pageidaujamus atlyginimus (Stiglitz 1976), siūlant realų atlyginimą  $w^*$ , kuris tenkina sąlygą, kad pastangų elastingumas ir darbo užmokesťis yra vienetas. Darbo užmokesťis  $w^*$  tai efektyvus darbo užmokesťis, kurį pasirinkus minimizuojami darbo kaštai vienam efektyvumo vienetui. Ši hipotezė taip pat paaiškina kitus keturis darbo rinkos fenomenus: realaus atlyginimo griežtumą (šoką, kuris perslenka ribinį darbo produktą ir užimtumą, tačiau ne realų darbo užmokesťį); dualinę darbo rinką (prielaidas, kad darbo užmokesčio ir produktyvumo santykis yra svarbus keliuose ekonomikos sektoriuose: pirma – kur taikoma efektyvumo-darbo užmokesčio hipotezė, mes randame darbo normavimą ir savanorišką atlyginimą, kuris diferencijuoja rinką, antra – kur šis santykis yra silpnas ar nepagrindinis, turime stebėti pilnai neoklasikinę elgseną); darbo užmokesčio paskirstymą tarp darbuotojų su vienodomis charakteristikomis (skirstyti rinką pagal gebėjimus atlikti tam tikrą darbą) ir diskriminaciją tarp stebimų skirtingų darbuotojų grupių (Yellen 1984).

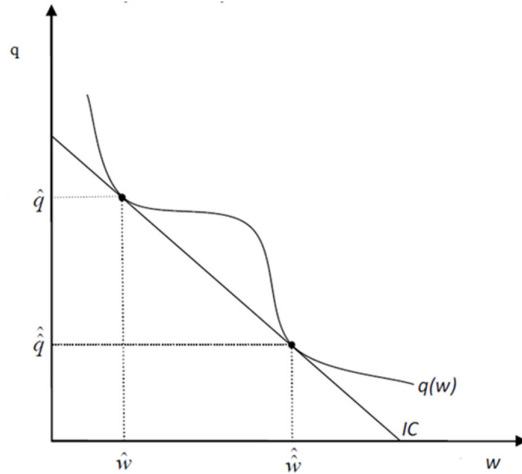
Teorija buvo išplėsta Stiglitzo (1984). Pagrindinė efektyvaus darbo užmokesčio teorijos prielaida yra ta, kad grynasis darbuotojų produktyvumas yra įmonės mokamo realaus darbo užmokesčio funkcija. Teorijoje teigiama, kad geriau apmokami darbai yra normuojami ir eilės dėl šių darbo vietų veikia kaip pusiausvyros mechanizmas. Darbdaviai gali pasirinkti mokėti darbo užmokesčius aukštesnius nei pusiausvyros darbo užmokesťis siekiant pritraukti labiau kvalifikuotą darbo jėgą, riboti išsisukinėjimą, mažinti apyvartą ir didinti darbuotojų motyvaciją, o tada produktyvumą veikia ir esminiai darbuotojų reikalavimai. Jei darbuotojams yra mokami darbo užmokesčiai, kurie yra virš rinkos darbo užmokesčio, darbuotojų produktyvumas auga kaip ir jų motyvacija, darbuotojams suteikiama vidinė paskata tapti lojaliais, atsidasviais. Darbdaviai patys sprendžia, kurie darbuotojai dirba produktyviai ir tik tokie darbuotojai gauna didesnį atlyginimą, o kiti darbuotojai kurie gali ir nori dirbti už mažesnį darbo užmokesťį lieka neįdarbinti. Mokant efektyvų atlyginimą auga darbuotojų darbo praradimo kaštai. Efektyvaus darbo užmokesčio teorija yra kritikuojama dėl to, kad ji siūlo paaiškinti nedarbą skirtingai nuo kitų darbo užmokesčio nustatymo teorijų, kurios pabrėžia Vyriausybės įsikišimą per minimalaus darbo užmokesčio formavimą (Dayan 2015).

Taip pat yra žinomi keli mikroekonominiai pagrindai efektyvaus darbo užmokesčio modeliui (Yellen 1984).

- Išsisukinėjimo modelis – mokamas darbo užmokesťis turi būti didesnis nei rinkos, tuomet tai gali būti veiksmingesnis būdas skatinti darbuotojus dirbti, o ne išsisukinėti. Kiekvieno darbuotojo darbą būtina stebėti individualiai ir tik pats darbuotojas nusprendžia: dirbti ar išsisukinėti. Įmonė nusprendžia dėl fiksuoto darbo užmokesčio plano bei dėl maksimalaus ir minimalaus darbo užmokesčio.
- Darbo apyvartumo/darbuotojų judėjimo modelis – įmonės gali pasiūlyti didesnius darbo užmokesčius nei rinkos ir taip mažinti brangų darbo apyvartumą. Struktūra yra identiška išsisukinėjimo modeliui. Naujas darbuotojas žino darbo užmokesčio normą, kurią gaus už darbo atlikimą, tačiau nežino, kiek gaus papildomų pinigų. Jei numano, kad kitas darbdavys mokės daugiau, jie nuspręs pas jį pereiti. Naujai įdarbintas žmogus adaptuojasi ir yra ugdomi reikalingi gebėjimai. Naujų darbuotojų adaptavimo procesas yra susijęs su papildomais kaštais, kuriuos reikia padidinti siekiant darbuotojų

produktyvumo augimo užimtumo pradžios laikotarpiu. Didėjantys kaštai mažina darbdavių pelną. Kuo ilgiau darbuotojas dirba ir turi atitinkamą kvalifikaciją, tuo didesnę atlyginimą turėtų gauti.

Esant mažiems darbo kaštams, darbdaviai nustato žemą atlyginimą  $w^{\wedge}$ , kuris yra sankirtos taškas tarp  $q(w)$  – atleidimų skaičius darbuotojų iniciatyva ir izokašte IC (kreivė vienodų darbo kaštų ir fluktuacijos), kai jo padėtis lyg  $-1/T$ , kai atleidimų skaičius yra  $q^{\wedge}$ . Kai darbo kaštai auga, taškas persislenka iki  $q^{\wedge\wedge}$  ir pasirenkamas didesnis atlyginimas  $w^{\wedge\wedge}$ . Didesni darbo užmokesčio kaštai yra tuomet kompensuojami mažesniais darbuotojų paieškos, atrankos ir ugdymo kaštais (2 pav.).



2 pav. Darbo užmokesčio ir darbo kaštų santykis (Stiglitz 1984)  
Fig. 2. The ratio between wage and labour costs (source: Stiglitz 1984)

Mažinant darbo kaštus, auga darbo užmokesčio ir darbo produktyvumas. Taip pereinama prie W2 (Golnau 2012). Esant mažiems darbo kaštams, darbdaviai nustato žemą atlyginimą  $w^{\wedge}$ , kuris yra sankirtos taškas tarp  $q(w)$  – atleidimų skaičius darbuotojų iniciatyva ir izokašte IC (kreivė vienodų darbo kaštų ir fluktuacijos), kai jo padėtis lyg  $-1/T$ , kai atleidimų skaičius yra  $q^{\wedge}$ . Kai darbo kaštai auga, taškas persislenka iki  $q^{\wedge\wedge}$  ir pasirenkamas didesnis atlyginimas  $w^{\wedge\wedge}$ . Didesni darbo užmokesčio kaštai yra tuomet kompensuojami mažesniais darbuotojų paieškos, atrankos ir ugdymo kaštais (Yousef, Belal 2014).

Skirtinguose sektoriuose vyrauja skirtingi atlyginimai, todėl reikėtų nuolat stebėti ekonominę veiklą (Gaddis, Klasen 2014). Atlyginimų nelygybė sudaro sąlygas nelygybės atsiradimui ir nelygias galimybes gerovės ir tobulėjimo siekimui. Vertinant situaciją būtina pažymėti, kad netinkamas darbo užmokesčio nustatymas (žemas jo lygis ir nesuderinamumas su ekonominės raidos rezultatais) turi neigiamą įtaką ne tik šalies socialinei raidai (gyvenimo lygio sumažėjimui, „dirbančių skurdžių“ bei „skurdo spąstų“ fenomenui ir pan.), bet per tam tikrą laiką vis labiau apriboja ir ekonominę plėtrą.

Daugelyje mokslinių darbų (Palidauskienė 2008; Askenazy 2014; Milkovich *et al.* 2014; Šukaitė *et al.* 2015) galima rasti siūlymą atlyginimą skirstyti į tiesioginį (pagrindinį) atlygį, kuris apima piniginį užmokesčių ir darbuotojui naudingas darbo sąlygas bei netiesioginį (nepagrindinį), kuris apima susijusias naudas: pripažinimą, statusą, iššūkių pateikiantį darbą. Atlikti tyrimai parodė, kad populiariausias atlyginimų skirstymas yra būtent į pagrindinę algą ir komisinius. Pvz. Prancūzijoje (Askenazy 2014) atlyginimų dydis priklauso nuo veiklos rodiklių (kuo geresni veiklos rodikliai, tuo didesnis atlyginimas yra mokamas), tačiau šalia to yra mokami priedai ir priemokos. Prancūzijos įmonių vadovai savo pavaldiniams išmoka metinius bonusus, moka už viršvalandžius, propaguoja beneficijas (papildomas apgyvendinimo, maisto paslaugos, išduodamas automobilis arba sumokama už kurą).

Kito mokslininko (Wieczorek 2013) darbe yra pateikiami keli darbuotojų darbo užmokesčio formavimo siūlymai. Visų pirma, siūloma, kad atlyginimas turi būti dalinamas į nuolatinę ir kintamąją dalis. Tai galima padaryti keliais būdais. Vienas iš jų, kad visas atlyginimas būtų nepriklausomas nuo įmonės veiklos rezultatų, bet priklausytų nuo užimamų pareigų, atsakomybės, priimtų sprendimų, organizacijos dydžio, veiklos pobūdžio bei būtų atsižvelgiama į atlyginimų lygį kitose, panašaus pobūdžio, įmonėse. Tokiu būdu siekiama paskatinti darbuotojus priimti rizikingesnius sprendimus bei siekti maksimalios grąžos. Iš kitos pusės, darbuotojai, kurie negali reguliuoti veiklos, tikisi didesnės grąžos, kurią generuos aukštesnio rango darbuotojai. Antra, atlyginimas galėtų priklausyti vien nuo kintamosios dalies, priklausomai nuo įmonės veiklos rezultatų. Vertinimas turėtų apimti „priežasties – pasekmės“ ryšį, kuris parodytų darbuotojų indėlį į įmonės veiklos efektyvumo didinimą. Tokiu būdu darbuotojai bus paskatinti siekti geresnių veiklos rezultatų ir įmonės gerovės. Trečias būdas yra mišrus,

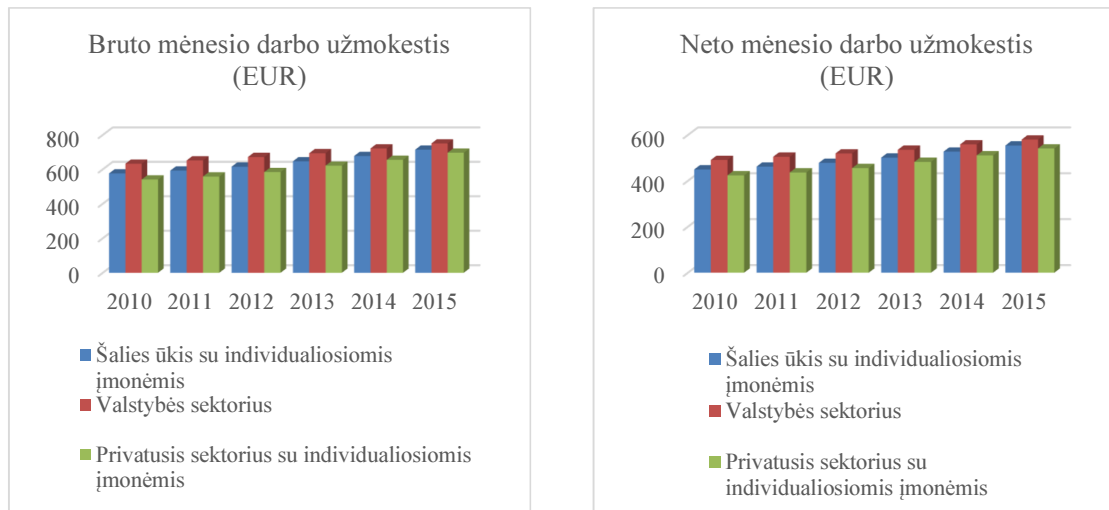
kai atlyginimas galėtų būti sudarytas iš pastovios ir kintamos dalies. Taip yra eliminuojami neigiami atlyginimo veiksniai. Šiuo atveju išlieka tik proporcijos klausimas. Teigiama, kad atlyginimų lygis turėtų būti toks aukštas, kad įmonė turėtų galimybę nustoti mokėti kintamąjį atlyginimą, kai įmonės veiklos rodikliai yra nepatenkinami, o kintamosios dalies dydis turėtų būti paremtas veiksmingumo kriterijais, kad būtų užtikrintas ilgalaikis teigiamas pelnas. Iš to seka, kad darbuotojai turėtų gauti tiek pastovią atlyginimo dalį, tiek kintamąją (bonusus). Tokią mintį palaiko ir Palidauskienė (2008), kuri teigia, kad premijos ir priedai už veiklą gali būti mokami priklausomai nuo darbo rinkos sąlygų ir nuo veiklos rezultatų. Kuo ilgiau dirbama, tuo labiau turėtų kilti ir bazinis atlyginimas.

Kompleksinis atlyginimas apima daugybę veiksnių, tarp jų: pastovus atlyginimas, trumpalaikiai impulsai (premijos, priedai), ilgalaikiai impulsai, papildomi priedai ir pripažinimo metodai. Teisingi atlyginimų nustatymo būdai skatina sveiką globalią konkurenciją, būtinybę pritraukti kuo daugiau talentingų, kūrybingų ir efektyvių darbuotojų. Taip pat atsiranda poreikis didinti darbo užmokesčio lankstumą bei darbo našumą.

### Darbo užmokesčio dinamika Lietuvoje

Išanalizavus darbo užmokesčio sampratą ir efektyvaus darbo užmokesčio teorijos ypatumus būtina atlikti darbo užmokesčio dinamikos analizę Lietuvos pavyzdžiu. Tam tikslui pasiekti būtina apžvelgti Lietuvos gyventojų gaunamą bruto ir neto darbo užmokesčių trim aspektais – analizuojant šalies ūkį su individualiosiomis įmonėmis, valstybės sektorių ir privatų sektorių su individualiosiomis įmonėmis. Taip pat siekiama apžvelgti darbuotojų struktūrą pagal gaunamas pajamas bei įvertinti gaunamą naudą, išreikštą per bendrąjį vidaus produktą.

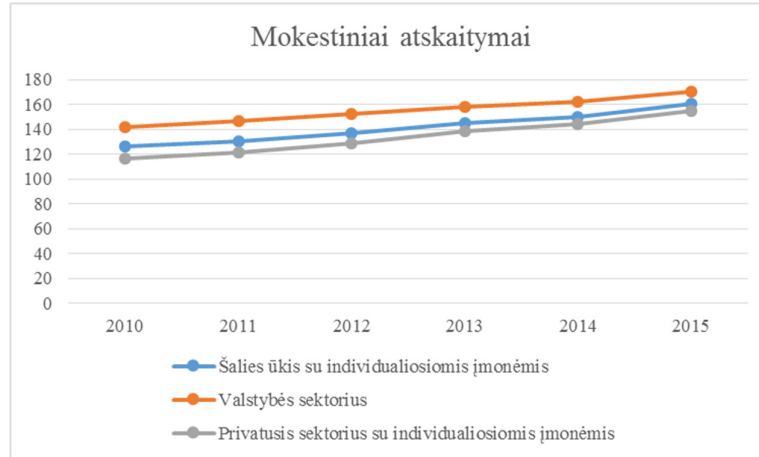
Visų pirma reikėtų apžvelgti Lietuvoje gaunamus bruto ir neto darbo užmokesčius 2010–2015 m. Analizuojant atlyginimus neatskaičius mokesčių (bruto) ir atskaičius mokesčius (neto) (3 pav.) galima pamatyti, kad visą laikotarpį atlyginimai pastoviai auga (nuo 2010 iki 2015 metų bruto atlyginimas vidutiniškai visose sektoriuose išaugo beveik 100 EUR). Taip pat būtina paminėti, kad didžiausias mėnesio bruto ir neto atlyginimas yra mokamas valstybės sektoriuje dirbantiems žmonėms, mažiausias – privačiame sektoriuje dirbantiems žmonėms.



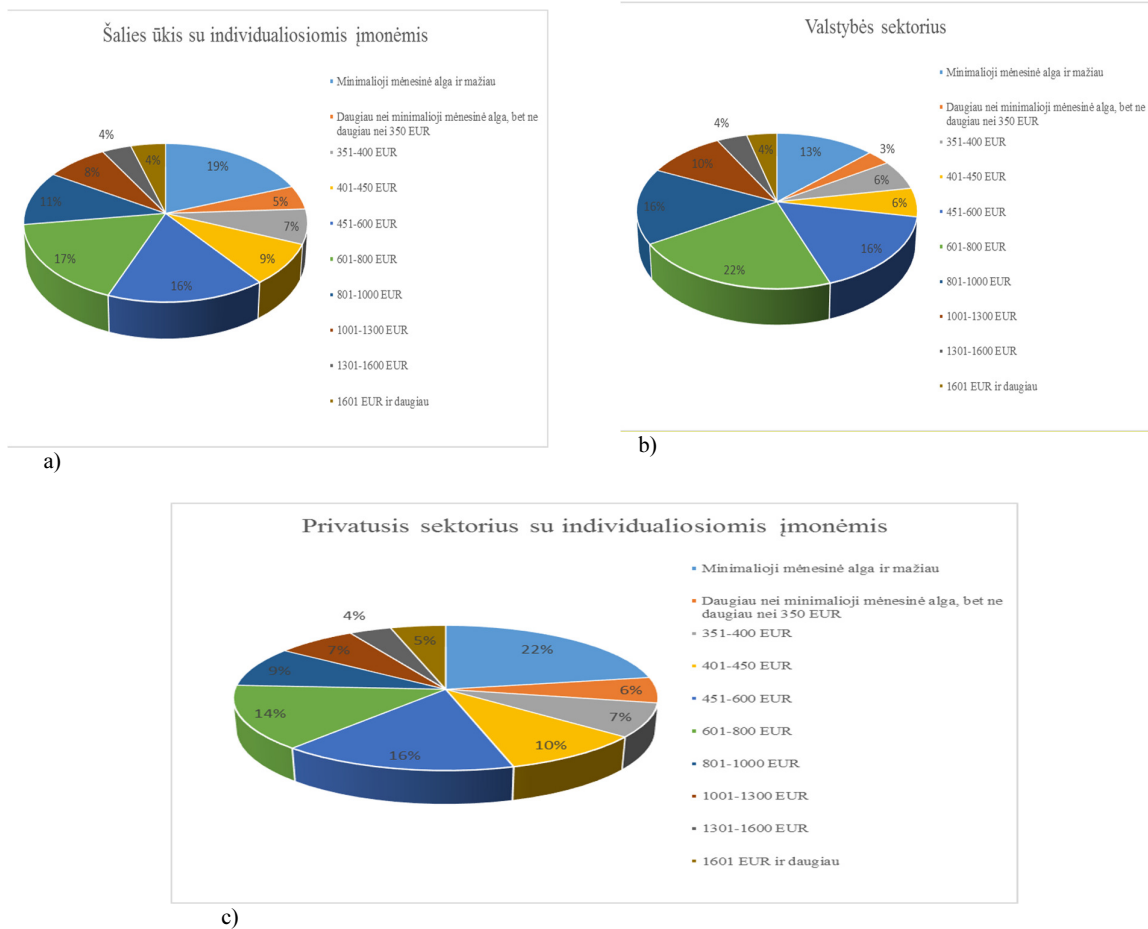
3 pav. Bruto ir neto darbo užmokestis (EUR) (sudaryta autorės)  
Fig. 3. Gross and net wages (EUR) (source: compiled by author)

Taip pat reikėtų įvertinti mokesčius, mokamus nuo gaunamų darbo užmokesčių. Iš 4 pav. matoma, kad didžiausią sumą mokesčiams atskaitoma iš valstybės sektoriaus darbuotojų atlyginimų, mažiausią – iš privataus sektoriaus darbuotojų atlyginimų. Be to, privataus sektoriaus darbuotojų mokami mokesčiai nuolat auga ir tikėtina, kad artimiausiu metu mokesčių lygis pasiekis valstybės sektoriaus mokesčių lygį (vidutiniškai mokesčiams bus atskaitoma apie 170 EUR per mėnesį).

Vertinant darbuotojų struktūrą pagal gaunamų darbo užmokesčių dydį (5 pav.) galima teigti, kad šalies ūkio su individualiosiomis įmonėmis darbuotojams yra mokami minimalūs darbo užmokesčio dydžiai (net 19,2 proc. visų šio sektoriaus darbuotojams). Panaši situacija vyrauja ir privačiame sektoriuje, kur minimalią algą gauna net 22,3 proc. visų darbuotojų. Valstybės sektoriuje situacija yra kiek kitokia. Čia net 21,8 proc. visų darbuotojų gauna net 601–800 EUR per mėnesį. Apibendrinant galima teigti, kad aukščiausius darbo užmokesčius gauna valstybės sektoriaus darbuotojai, kurie atitinkamai moka ir didesnius mokesčius.

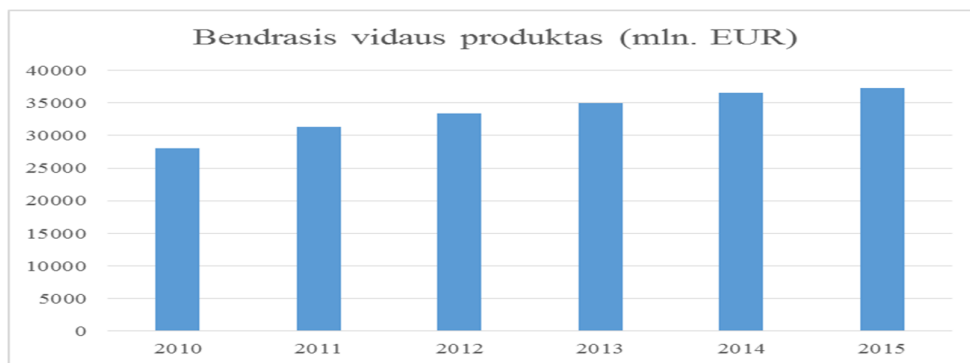


4 pav. Mokestiniai atskaitymai (EUR) (autorės sudaryta)  
Fig. 4. Wage taxation (EUR) (source: compiled by author)



5 pav. Darbo užmokesčio struktūra (autorės sudaryta remiantis LR Statistikos departamentu 2015)  
Fig. 5. The structure of wage (source: compiled by author base on Statistics Lithuania 2015)

Taip pat reikėtų apžvelgti ir sukuriama naudą, kuri gali būti išreikšta bendroju vidaus produktu (BVP) (6 pav.). Nagrinėjamu laikotarpiu, 2010–2015 m., BVP nuolat augo, o tai reiškia, kad Lietuvos ekonomika atsižauja ir jau siekia beveik prieškrizinį lygį. Tikimasi, kad realusis BVP 2016 metais bus 2,00 proc. didesnis nei 2015 m., o kitamet jis turėtų padidėti iki 2,4 proc. (Lietuvos bankas 2016). Tai reiškia, kad visi darbuotojai dirba produktyviai ir jų sukuriama nauda teigiamai veikia šalies ekonomiką.



6 pav. Bendrasis vidaus produktas (mln. EUR) (autorės sudaryta remiantis LR Statistikos departamentu 2016)  
Fig. 6. Gross domestic product (mln. EUR) (source: compiled by author base on Statistics Lithuania 2016)

Apibendrinant galima teigti, kad įvairių sektorių darbuotojams yra nustatytas efektyvus darbo užmokestis, kuris yra adekvatus sukuriama naudai, išreikštai per BVP. Didžiausius darbo užmokesčius gauna (ir atitinkamai moka didesnius mokesčius) valstybės sektoriaus darbuotojai, kurių bruto atlyginimai per analizuojamą laikotarpį (2010–2015 m.) išaugo nuo 632,4 iki 750,3 EUR už mėnesį (neto atlyginimai išaugo nuo 491 iki 580 EUR/mėn.).

### Išvados

Darbo užmokestis yra svarbiausias pajamų šaltinis dirbantiems žmonėms, kuris veikia jų gyvenimo standartus, vartojimą ir šalies ekonomiką. Gaunamas atlyginimas atspindi asmens statusą visuomenėje ir santykius su jos nariais, todėl siekiant analizuoti šalies ekonominės raidos galimybes būtina ypatingą dėmesį skirti pajamoms, gautoms darbo užmokesčio forma. Darbo įvertimas ir jo efektai gali būti stimuliuojami formuojant atlyginimo lygį ir jo sudėtį.

Spartėjantis technologinių ir socialinių pokyčių tempas skatina nuolatinio mokymosi galimybę bei didina darbuotojų inovatyvumą. Šių pokyčių kontekste atsiranda poreikis formuoti tinkamą atlyginimų struktūrą, kuri yra aktuali šiuolaikinių įmonių vadovų problema. Tinkama atlyginimų struktūra sudaro sąlygas darbuotojų motyvacijai ir verslo vertei didinti. Šiuolaikinės darbo užmokesčio teorijos turi platesnes hipotezes, susijusias su nelygybės darbo rinkoje egzistencija, pasireiškimu ir išsilaikymu. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti efektyvus darbo užmokesčio teorijai, kuri yra paremta ryšiais tarp darbo užmokesčio ir produktyvumo. Šiuo metu visi darbo užmokesčiai yra diferencijuoti ir siekiant sumažinti šią diferenciaciją, būtina nustatyti efektyvų darbo užmokesčių.

Vertinant darbuotojų struktūrą pagal gaunamų darbo užmokesčių dydį galima teigti, kad šalies ūkio su individualiosiomis įmonėmis darbuotojams yra mokami minimalūs darbo užmokesčio dydžiai (net 19,2 proc. visų šio sektoriaus darbuotojų). Panaši situacija vyrauja ir privačiajame sektoriuje, kur minimalią algą gauna net 22,3 proc. visų darbuotojų. Valstybės sektoriuje net 21,8 proc. visų darbuotojų gauna net 601–800 EUR per mėnesį. Apibendrinant galima teigti, kad aukščiausius darbo užmokesčius gauna valstybės sektoriaus darbuotojai, kurie atitinkamai moka ir didesnius mokesčius.

Apibendrinant galima teigti, kad įvairių sektorių darbuotojams yra nustatytas efektyvus darbo užmokestis, kuris yra adekvatus sukuriama naudai, išreikštai BVP. Didžiausius darbo užmokesčius gauna ir didesnius mokesčius moka valstybės sektoriaus darbuotojai, kurių bruto atlyginimai per analizuojamą laikotarpį (2010–2015 m.) išaugo nuo 632,4 iki 750,3 EUR už mėnesį (neto atlyginimai išaugo nuo 491 iki 580 EUR/mėn.). Be to, privataus sektoriaus darbuotojų mokami mokesčiai nuolat auga ir tikėtina, kad artimiausiu metu mokesčių lygis pasieks valstybės sektoriaus mokesčių lygį.

### Literatūra

- Addison, J. T.; Blackburn, M. L.; Cotti, Ch. D. 2013. Minimum wage increases in a recessionary environment, *Labour Economics* 23: 30–39. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.02.004>
- Askenazy, P. 2014. The Parameters of a National Minimum Hourly Wage, *IZA Policy Paper* 85: 1–12.
- Borkowska, S. 2012. Struktura wynagrodzeń w procesie zmian, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 5: 11–22.

- Dayan, P. 2015. *Effect of inflation on minimum wages in Kenya*. Kenyatta University.
- Gaddis, I.; Klasen, S. 2014. Economic development, structural change, and women's labor force participation, *Journal of Population Economics* 27(3): 639–681. <https://doi.org/10.1007/s00148-013-0488-2>
- Golnau, W. 2012. Wybrane modele w teorii płacy efektywnej, *Zarządzanie i Finanse* 10(4): 283–296.
- Yellen, J. L. 1984. Efficiency wage models of unemployment, *The American Economic Review*: 200–205.
- Yousef, D.; Belal, F. 2014. Wage differential between urban and rural Palestine: the shadow of Palestinian-Israeli conflict, *Economic research forum: Working papers* 839: 1–21.
- Knapińska, M. 2009. *Przepływy pracowników w świetle makro- i mikroekonomicznych teorii rynku pracy. Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*. Print Group, Szczecin.
- Leibenstein, H. 1957. The theory of underemployment in backward economies, *Journal of Political Economy* 65(2): 91–103. <https://doi.org/10.1086/257894>
- Lietuvos bankas [interaktyvus], 2016 [žiūrėta 2016 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą: [https://www.lb.lt/makroekonomines\\_proгноzes](https://www.lb.lt/makroekonomines_proгноzes)
- Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas [interaktyvus], 2016 [žiūrėta 2016 m. gruodžio 26 d.]. Prieiga per internetą: [www.stat.gov.lt](http://www.stat.gov.lt)
- Markowicz, I. 2015. Statystyczna analiza przestrzennego zróżnicowania bezrobocia w Polsce, *Studia Ekonomiczne* 223: 247–256.
- Milkovich, G.; Newman, J.; Gerhart, B. 2014. *Compensation*. New York: McGraw-Hill/Irvin.
- Palidauskienė, J. 2008. Valstybės tarnautojų motyvavimas: lyginamasis aspektas, *Viešojo politika ir administravimas* 25: 7–18.
- Solow, R. M. 1979. Alternative approaches to macroeconomic theory: a partial view, *The Canadian Journal of Economics* 12(3): 339–354. <https://doi.org/10.2307/134726>
- Stiglitz, J. E. 1976. The efficiency wage hypothesis, surplus labour, and the distribution of income in LDCs, *Oxford economic papers* 28(2): 185–207. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.oep.a041340>
- Stiglitz, J. E. 1984. Theories of wage rigidity, *National Bureau of Economic Research: Working paper* 58(1442): 1–91.
- Šukaitė, R.; Gerikienė, V.; Tamaševičius, V. 2015. Atlyginimų struktūros elementų poveikis pardavimo specialistų pasitenkinimui darbu, *Management of Organization: Systematic Research* 73: 105–120.
- Vanagas, P. 2009. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija. 370 p.
- Wieczorek, A. 2013. Wynagrodzenie kadry kierowniczej w polskich i amerykańskich bankach – analiza porównawcza, *Zarządzanie i Finanse* 2(6): 274–289.

## THE FEATURES OF THE WAGE AND ITS DYNAMICS IN THE CASE OF LITHUANIA

Irena DANILEVIČIENĖ

**Abstract.** The conditions of wages are analyzed in detail both in Lithuania and around the world. This phenomenon is discussed in a variety of contexts, because wages is closely related to the country's level of competitiveness and economic development. The setting of efficient wage is a prerequisite for the economic development. The object of the article is the conditions of wage and its dynamics in the case of Lithuania. The objective of this article is to define the wage conditions and to evaluate the dynamics of wage in Lithuania. The following tasks have been implemented: to analyze the scientific literature in the area of wage, to define the characteristics of wages, to assess the dynamics of wage in Lithuania. In this article, the following methods of analysis are used: an analysis and summarize of the scientific literature, the theoretical and practical statements matching method, analysis of the statistical data.

**Keywords:** wages dynamics, wages conditions, wages, wages theories, the average wage.