

DARBO UŽMOKESČIO POKYČIO VERTINIMAS LIETUVOS DARBO RINKOJE

Laura Žiogelytė

Vilniaus universitetas

El. paštas: laura.ziogelyte@ef.vu.lt

Santrauka. Straipsnyje apžvelgti pagrindiniai darbo užmokesčio sąvokos apibrėžimų, darbo užmokesčio struktūrai įtaką darančių veiksnių ir jo atliekamų funkcijų teoriniai aspektai. Remiantis tuo, nagrinėjamas darbo užmokesčio kitimas Lietuvos darbo rinkoje sparčių globalizavimo kaip naujos, nuolat besikeičiančios aplinkos, jos teikiamų naujų galimybių ir iššūkių pasaulio šalių ekonomikoms, procesų kontekste (ypač migracijos didėjimo). Aprašyti pagrindiniai Lietuvos darbo rinkos rodikliai (dirbančiųjų ir bedarbių skaičius, emigrantų skaičius, darbo našumas, disponuojamos pajamos vienam namų ūkio nariui per mėnesį; vidutinis bruto ir neto šalies darbo užmokestis) penkerių metų laikotarpiu, išskiriant valstybės ir privatų sektorius (vidutinį bruto ir neto darbo užmokestį). Pateiktos apibendrinančios teorinės dalies ir statistinių duomenų analizės išvados.

Reikšminiai žodžiai: bruto darbo užmokestis, neto darbo užmokestis, emigracija, darbo rinka.

Įvadas

Temos aktualumas. Darbas ir uždarbis visada buvo ir bus viena nuo kitos neatsiejamos kategorijos. Šiais visuotinio ekonomikos globalizavimo laikais nuolat sparčiais tempais besikeičianti ir sunkiai nuspėjama verslo aplinka sukuria sudėtingas įmonių ir organizacijų konkurencijos sąlygas. Įvairūs ekonominiai veiksniai ir išteklių įgyja kitokią reikšmę, esmingai didindami žmogiškųjų išteklių darbinumą, motyvavimo, taip pat gamybos humanizavimo svarbą, pabrėždami personalo reikšmę naudojant kolektyvo ir grupių darbo metodus, gerindami darbo santykius ir darbo kultūrą, nes tik tai leidžia plačiau naudotis pažangiausių technologijų, sparčiais tempais besikeičiančios ir atsinaujinančios informacijos apdorojimo teikiamais privalumais. Siekiant įmonėms išsilaikyti konkurencinėje aplinkoje, nuolat būtina spręsti daugybę personalo vadybos, darbuotojų kvalifikacijos, įgūdžių ir galimybių įvertinimo, perspektyvų numatymo, motyvacijos, atlyginimų už atliktus darbus pagrindimo ir apskaitos klausimų.

Pokario metų ekonominė migracija pamažu išaugo į laisvą darbo jėgos judėjimą ir dabar nevaržomas žmogiškųjų išteklių judėjimas – viena iš laisvių, sudarančių bendrosios rinkos pagrindą, suteikia daug galimybių ieškoti geresnių gyvenimo, darbo ir kartu jo mokėjimo sąlygų tiek gimtojoje šalyje, tiek už jos ribų. Kai Lietuva įstojo į ES, iš šalies išvyksta vis daugiau įvairaus amžiaus darbingų žmonių, kas, be abejo, sumažina socialinę įtampą ir leidžia gerinti darbo jėgos, likusios šalyje, gyvenimo sąlygas. Remiantis Statistikos departamento prie LR Vyriausybės pateikiamais duomenimis, 2008 m. išvyko 17 015 žmonės, t. y. 18,6 % daugiau nei 2007 m., ir be-

veik 30 % daugiau nei 2006 m. Pabrėžtina, kad nagrinėjamu laikotarpiu vidutiniškai 70 % visų emigravusių išvyko iš Lietuvos į kitas užsienio šalis būtent dirbti. Be to, daugiausia 2003–2008 metų laikotarpiu išvyko 25–29 amžiaus žmonių – 2008 metais net 3372 žmonės visų emigravusių, o t. y. 27 % daugiau nei 2007 metais, ir 24 % daugiau nei 2006 metais. Nemažai jaunų, išsilavinusių ar didelį darbo stažą turinčių žmonių išvyksta dirbti į užsienio šalis dėl didesnio darbo užmokesčio svetur ir darbo trūkumo Lietuvoje.

Dabartinėmis sąlygomis išsivysčiusiose šalyse daug dėmesio skiriama darbo užmokesčio priklausymui nuo šalies ekonomikos plėtotės veiksnių, darbo turinio kitimo, darbuotojų kvalifikacijos, darbo sąlygų, pamainingumo, įmonės specifikos ir kt. Tam tikslui kuriamos įvairios mokėjimo už darbą sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti ekonominį rentabilumą, darbuotojų motyvavimą, socialinę pusiausvyrą, o pagrindiniu bet kurios įmonės personalo valdymo uždaviniu tampa kuo efektyvesnis darbuotojų sugebėjimų naudojimas visuomenės ir įmonės tikslams įgyvendinti tinkamai darbuotojus motyvuojant. Teisės aktų, normatyvinių dokumentų nuostatos yra konstruktyvios nustatant konkretų atlyginimą įvairių specialybių darbuotojams, dirbantiems skirtingos veiklos įmonėse, tačiau vien jų konkrečiam darbo užmokesčio organizavimui neužtenka, nes darbo užmokesčio organizavimas susijęs su kiekybine ir kokybine darbų analize, darbo našumo užtikrinimu (padedančiu pasiekti produkcijos savikainos rentabilumo didėjimo, kartu ir visuomeninio vartojimo prekių kainų mažėjimo), vidaus ir išorės darbo rinkose nusistovėjusiais atlyginimais, įvairiomis materialinio ir moralinio skatinimo programomis.

Anksčiau pateiktos aplinkybės rodo, kad užmokestis už darbą visada buvo ir yra labai aktuali ekonominė ir teisinė problema, todėl nagrinėjama tiek ekonomikos ir vadybos mokslininkų, tiek teisės specialistų. Lietuvių autoriai, išsamiai analizavę darbo apmokėjimo ir jo organizavimo problemas, paminėtini: Dubinas (1996); Gerikienė, Marčinskas (2002) ir kt. Būtina išskirti mokslines publikacijas darbo užmokesčio tema teisės mokslų kontekste publikavusius šiuos lietuvių autorius: Mačernytė-Panomariovienė (2003, 2008); Dambrauskienė (2007, 2008); Davulis (2008), kurie daugiausiai nagrinėjo darbo teisės problemas.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti darbo užmokesčio pokyčius Lietuvos darbo rinkoje, šiuolaikinėje rinkos ekonomikoje vykstančių sparčių pokyčių kontekste.

Taikyti metodai: mokslinės literatūros šaltinių sisteminė analizė, statistinių duomenų ir atliktų tyrimų nagrinėjama tema analizė, lyginimas, grupavimas ir detalizavimas, galutinių duomenų apibūdinimas.

Darbo užmokesčio struktūra, funkcijos ir tam įtaką darantys veiksniai

Istoriniu požiūriu darbo rinka susikūrė darbo pasidalijimui sukėlus mainų poreikį, kuris tapo prekinių-piniginių santykių (nusakančių darbuotojų, siekiančių gauti darbą, ir darbdavio, konkrečiomis darbo vietomis formuojančio darbo jėgos paklausą, interesų sąveiką) remiantis plėtra (Šileika, Andriušaitienė 2007).

Tai rodo, darbo rinkos kaip savarankiško ekonomikos posistemio formavimąsi, tačiau reikia nepamiršti, kad darbo užmokestis (ypač svarbus kuriant piniginius santykius įmonėje) yra ekonominė ir teisinė kategorija. Nors būta siūlymų iš esmės atsisakyti svarbiausių darbo teisės institutų (darbo sutarties, darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko) reguliavimo teisės aktais paliekant šiuos klausimus tik darbuotojų ir darbdavių susitarimui, tačiau tai būtų netikslinga dėl galimos ekonominės grėsmės, darbdaviui atsiveriančių galimybių vis labiau piknaudžiauti nesistengiant vykdyti savo pareigų darbuotojams ir iš to gauti nepagrįsto pelno (Dambrauskienė 2008).

Ekonomikos mokslų kontekste bet koks darbo apmokėjimas yra daugumos žmonių gaunama savo gamybos produkto dalis darbo užmokesčio forma, arba trumpiau – darbo pajamos. **Darbo užmokestis** apibūdinamas kaip pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis, vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų sunaudoto darbo kiekį bei kokybę materialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti, arba kitaip – atlygis darbuotojams už jų darbo

jėgos kaip gamybos veiksnio naudojimą (Dubinas 1995). Kiek išsamiau – darbo užmokestis – tai 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 (Tamašauskienė *et al.* 2008). Hendersonas (1999), kalbėdamas apie apmokėjimo už darbą sąvoką, paliečia darbo struktūrą ir į atlyginimo sąvoką įtraukia kompensacijas už darbą (darbuotojo alga, darbo užmokestis už valandinį darbą, premijos, įvairios darbuotojų privilegijos). Tai rodo, kad nagrinėjant darbo apmokėjimą yra neatskiriamas ir **darbo užmokesčio sąnaudų** apibrėžimas, apibūdinantis darbo užmokestį kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį ir apimantį pagrindinį darbo užmokestį, taip pat visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio mokamus darbuotojui už jo atliktą darbą (Mackevičius *et al.* 2006).

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

Darbo užmokestis, suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos (fizinę arba protinę prasmėmis, „rankomis“ arba „galva“) panaudojimą, plačiąja prasme 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 (Mačernytė-Panomariovienė 2003). Teisinių santykių plotmėje vartojamos tokios sąvokos kaip darbo užmokestis, darbo apmokėjimas, atlyginimas, alga, teisingas atlygis, 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. Darbo užmokestis yra pagrindinis arba bazinis darbo užmokestis, priedai, premijos, priemokos ir kitos galimos kompensacijos. Ekonomikos mokslų kontekste algos mokėjimas skiriasi nuo darbo užmokesčio tuo, kad alga nėra griežtai susijusi su tikroju darbuotojo dirbtų valandų skaičiumi, o darbo užmokestis dažniausiai mokamas už dirbtas valandas arba pagamintos produkcijos kiekį.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad vieni autoriai, nagrinėdami atlyginimo už darbą klausimus, akcentuoja darbo užmokestį, kiti – daugiau dėmesio skiria netiesioginio atlygio už darbą priemonėms, todėl, re-

miantis Dessler (2001), teisinga būtų sakyti, jog kompensavimas arba atlyginimas už darbą yra tai, kas kainuoja darbdaviui, kad darbuotojas vertintų ir brangintų savo darbą, bei apimantis visus piniginius ir nepiniguinius santykius – darbo užmokesčių už valandinį darbą, pensijas, įvairias naudas ir kitus atlygius.

Funkcijos. Darbas – tai protinės, fizinės pastangos, skirtos produkcijai gaminti ir paslaugoms teikti. Svarbu, jog įmonėje būtų sudarytos palankios ir tinkamos sąlygos kuo racionaliau panaudoti darbo išteklius, jų atliekamą darbą siekiant geriausių darbo rodiklių. Vienas iš pagrindinių darbuotojo motyvacijos veiksnių yra atlyginimo dydis. **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 užmokeskis, darantis įtaką mažiausiam galimam mėnesiniam darbo užmokesčiui (Mačernytė-Panomariovienė 2003). Įvertinęs kitus veiksnius, darbuotojas suvokia, kokias vertybes ir kokiam tikslui jis kuria, taip pat koks bus moralinis poveikis gamintojui ir vartotojui. Atlyginimas – tai viskas, ką darbuotojas laiko vertinga sau, o problema yra ta, kad žmonių vertybių supratimas yra skirtingas (Maceika ir kt. 2007). Nepakankamai įvertinus žmonių vertybes, jų skirtumus, įmonėje nebus efektyviai organizuojamas darbas ir naudojami darbo išteklių, bus patiriama daug nenumatytų nuostolių, darančių įtaką konkurencinei pozicijai rinkoje.

Lietuvos ekonomistai (Stancikas, Martinkus, Savanevičienė, Gerikienė ir kt.) išskiria **atstatomąją (reprodukcine), skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio** funkcijas. Darbo užmokeskis, 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.

Išskiriamos žmoniškųjų išteklių valdymo funkcijos (Kazlauskaitė, Bučiūnienė 2008): 1) reikalingų darbuotojų pritraukimas ir mokymas; 2) darbo pobūdis, skatinantis jų veiksmų laisvę; 3) rezultatais pagrįstas skatinimas, kuris iš esmės pagrįstas darbo apmokėjimo organizavimu įmonėje. Darbo užmokesčio **skatinamoji funkcija** reikalauja aiškios ir įmonės darbuotojams suprantamos darbo apmokėjimo sistemos. Įmonėse, kuriose slepiamas at-

lyginimas už darbą ir veikia neteisinga atlyginimo už gamybos rezultatus sistema, slopinamas darbuotojų aktyvumas, atsiranda nepasitenkinimo ir skriaudos jausmai, kolektyvuose bręsta konfliktinės situacijos. 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 aukštesnį 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 igūdžiams plėtoti. Darbas blogesnėmis nei socialiai priimtinos darbo sąlygos turi atsispindėti atlyginimų sistemoje.

Darantys įtaką veiksniai. Darbo apmokėjimo dydį lemia daugelis **išorinių ir vidinių veiksnių**, kurie dažniausiai sutapatunami su darbo užmokesčio dydį reguliuojančiais veiksniais. Pagrindiniai darbo užmokesčio diferencijavimo veiksniai nustatyti pagal Tarptautinės darbo organizacijos apibendrintus darbo vietų (pareigybių) įvertinimo kriterijus (pavadintus Ženevos schema), yra veikiami pagrindinių tiek **išorinių** (darbo rinkos sąlygos, darbo užmokesčio lygis šalyje, šakoje ir to paties pobūdžio veiklos įmonėse, gyvenimo lygis, kolektyvinė sutartis, vyriausybės politika, profesinių sąjungų veikla), tiek **vidinių** (konkreto darbo vertė ir įmonėje naudojama darbo (pareigybių) vertinimo sistema, reliatyvi darbuotojo vertė, darbdavio išgalės mokėti, įmonės finansinė būklė, ekonominės sąlygos) darbo užmokesčių lemiančių veiksnių. Prie išorinių veiksnių galima priskirti Tarptautinės darbo organizacijos išskiriamas šešias kriterijų arba veiksnių grupes, į kurias turi būti atsižvelgiama nustatant minimalaus darbo užmokesčio lygį šalyje, išdėstytas Rekomendacijoje Nr. 135, tokias kaip darbuotojų ir jų šeimų poreikiai, bendrasis šalies darbo užmokesčio lygis, pragyvenimo minimumas ir jo pokyčiai, socialinės paramos sistema ir socialinių išmokų dydis, santykinis įvairių visuomenės grupių pragyvenimo lygis, ekonominiai veiksniai, taip pat ekonominis augimas ar užimtumo lygis.

Darbo užmokesčių lemiantys veiksniai neretai įvardijami kaip **subjektyvūs socialiniai veiksniai**, tokie kaip darbo kiekis ir kokybė, išsilavinimas ir kvalifikacija, darbo stažas ir pareigybės, iniciatyvos, ir **objektyvūs socialiniai veiksniai** (darbo užmokesčio lygis šalyje, darbo jėgos pa-

siūla ir paklausa rinkoje, kolektyvinė sutartis, šalies vyriausybės darbo užmokesčio politika, gamtinė aplinka).

Teisės mokslų kontekste Davulis (2008), kalbėdamas apie darbo teisės modernizavimą šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis, išskiria pokyčius, kurie daro įtaką darbo santykiams tarp darbuotojų ir darbdavių, taip pat galima sakyti, darbo apmokėjimo organizavimui įmonėje. Anot autoriaus, keičiasi darbo, kuriam darbdavys samdo darbuotoją, atlikimo, naudojimo, įvertinimo ir perspektyvos aplinka, o kartu ir užsakymai, užsakovai, jų poreikiai, tiekėjai ir jų galimybės, konkurentai, kainos. Tai nesuteikia stabilumo nei darbdaviams, nei darbuotojams. Sparčių pasaulinių globalizavimo procesų kontekste keičiasi ir darbo aplinka, kurioje darbuotojas atlieka savo funkcijas, nes vis labiau vertinamas ne pagamintų prekių kiekis, aptarnautų klientų skaičius, o kūrybinio darbo, žmogaus energijos, igūdžių, savarankiškumo, inovacijų rezultatai ir kokybė. Svarbiausias veiksnys tampa ne materialinės darbo priemonės ir net ne finansiniai ar kiti išteklių, o žmogus-darbuotojas, kurio kūrybinė energija, žinios turi didžiausią pridėtinę vertę (kokybinis darbuotojo vertinimas).

Tikslinga pabrėžti, kad ugdant žmonių išteklius labai sunku įvertinti piniginę ugdymo teikiamą naudą dar ir dėl daugybės pašalinių veiksnių, darančių įtaką tiek ugdymo procesui, tiek pačiam žmogui. Piniginius rezultatus paprasčiau suprasti, tačiau tiek darbdaviai, tiek darbuotojai turi suvokti, kad mokant žmones daugiau dėmesio turi būti skiriama būtent kokybiniam darbuotojo vertinimui (Kumpikaitė 2007).

Taip pat svarbu pabrėžti, kad šiuolaikinėje visuomenėje keičiasi ir žmonių vertybės, požiūris į darbą. Tai patvirtina pastebėjimai (Čiutienė ir kt. 2006; Čiutienė, Adamonienė 2009), kad nors vis dar vyrauja žmonių nuomonė „dirbu, kad galėčiau gyventi“, tačiau pamažu žmonės supranta, kad „darbas gyvenime svarbu, tačiau tai neturi trukdyti asmeniniam gyvenimui“. Vis dėlto darbuotojams, kurie linkę asmeninį gyvenimą aukoti dėl darbo, reikėtų užtikrinti kvalifikacijos ugdymo, socialinio pripažinimo ir didesnio darbo užmokesčio galimybes.

Pagaliau svarbu pabrėžti, kad keičiasi darbuotojo siekiai, nes dėl išaugusių darbuotojo mobilumo galimybių vis daugiau reikšmės įgyja individualių poreikių, išpaieigojimų šeimai, visuomenei tenkinimas, taip pat pasitenkinimas darbu. Atsirandant vis daugiau naujų rekomendacijų, etikos kodeksų, geros praktikos pavyzdžių, populiarėjant įmonių socialinės atsakomybės koncepcijai, keičiasi teisinis darbdavio ir darbuotojo santykių reguliavimas.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo užmokesčio organizavimas įmonėje, taip pat įmonės vadovybės požiūris ir vykdoma darbo užmokesčio politika yra sudėtingi procesai, veikiami daugybės dinamiškų ir statiškių veiksnių, nuo kurių priklauso įmonėje dirbančių darbuotojų gerovė, našumo lygis, darbuotojų kaita, kvalifikacija ir pagaliau jų noras dirbti našiai bei kokybiškai. Taip pat svarbu pabrėžti, kad gana dažnai pasitaikanti darbdavių nesąžininga konkurencija darbuotojų paieškai bei įdarbinimui motyvacijos ir apmokėjimo už darbą sistemų srityse daro nemažą įtaką įmonių bankrotams ir visos Lietuvos ekonomikos smukiui, ypač šio pasaulinio ekonomikos nuosmukio laikais.

Darbo užmokesčio pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje

Lietuvos įmonės dirba laisvosios rinkos ekonomikos ir sparčių pasaulio ekonomikos globalizavimo procesų sukeltų pokyčių sąlygomis, todėl, galima sakyti, kad praėjo pakankamai laiko įmonėms persitvarkyti iš pamatų personalo, jo darbo organizavimo, normavimo ir apmokėjimo srityse, tačiau, remiantis įvairių prognozių ir analizių rezultatais, statistiniais duomenimis, šios problemos išlikę iki šiol. Kiekvienais metais nemažėja jaunų, gabių, darbingų žmonių išvykimas iš Lietuvos, daugiausia – į Vakarų Europos šalis ir JAV būtent dėl prastų darbo sąlygų ir mažo uždarbio Lietuvoje. Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenimis, 2003–2008 metų laikotarpiu, kaip jau buvo minėta, kasmet iš Lietuvos daugiausia išvyko 25–29 metų amžiaus Lietuvos gyventojų (2003 metais 13 % visų emigravusių, o 2008 metais jau beveik 20 %), o 2008 metais – staigus šio rodiklio didėjimas, t. y. 2008 metais, palyginti su ankstesniais, į užsienį išvyko 27 % daugiau šios amžiaus grupės žmonių, nors 2007 metais buvo užfiksuotas nagrinėjamo rodiklio sumažėjimas 4 %, palyginti su 2006 metais. I lentelėje pateiktas emigrantų skaičius 2003–2008 metais (taip pat kiti Lietuvos darbo rinkos rodikliai ir jų pokyčiai tam tikrais metais) rodo išvykusių iš Lietuvos mažėjimą tik 2006 metais (emigravo 19,1 % mažiau nei 2005 metais), ir tai, kad nagrinėjamu laikotarpiu vidutiniškai 70 % žmonių išvažiavo iš Lietuvos į užsienio šalis būtent dirbti. Darbdaviai yra nesuinteresuoti didinti darbo užmokesčio, nes žmonės neturi daug galimybių įsidarbinti Lietuvoje. Išvykti iš šalies skatina menkas darbo atlyginimas, aukštas nedarbo lygis, skurdas, nepasitenkinimas darbo sąlygomis, gyvenamąja vieta, nepasitenkinimas menkomis savęs realizacijos galimybėmis, taip pat darbo pasiūla, aukštesni atlyginimai ir geresnės gyvenimo sąlygos užsienio šalyse.

Kalbant apie migracijos procesus, darbo rinkos aspektu jie buvo palankūs Lietuvai ankstesnėje ekonomikos stadijoje dėl svetur dirbant įgyjamos darbo patirties, aukštesnės kvalifikacijos, kalbinių ir darbo įgūdžių. Darbo rinkos struktūros sutrikdymas gali padidinti įtampą tarp socialinių sluoksnių. Nuo 2006 metų ėmė ypač ryškėti nekvalifikuotos darbo jėgos trūkumo ir didesnės specialistų darbo vietų pasiūlos negu paklausos problemos. 2005–2008 metų laikotarpiu laisvų darbo vietų skaičius nekvalifikuotiems darbininkams ypač išaugo 2006 metais (palyginti su ankstesniais metais, padaugėjo net 3,3 karto), tačiau 2008 metais šis rodiklis sumažėjo beveik 17 % (buvo beveik du kartus mažesnis nei specialistų laisvų darbo vietų skaičiaus rodiklis ir sudarė apie 11 % visų laisvų darbo vietų minėtais metais) (Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės).

2005–2008 metų laikotarpiu specialistų laisvų darbo vietų kasmet daugėjo, t. y. 2006 metais, palyginti su 2005 metais, padidėjo beveik 37,5 % (tačiau santykis su visų laisvų darbo vietų rodikliu sumažėjo 7,5 % punktais), 2008 metais, palyginti su ankstesniais, padidėjo tik 5,4 %, o santykis su visų laisvų darbo vietų skaičiumi

padidėjo 4,6 % punktais (Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės). Mažėjanti darbo jėgos pasiūla suteikia darbuotojams galimybę reikliau vertinti darbdavį ir rinktis patrauklesnę darbo vietą, o darbdaviai priversti konkuruoti tarpusavyje ieškodami veiksmingų darbuotojų motyvavimo priemonių. 2008 metais prasidėjo ir neišvengiami emigracijos padariniai: staigus atlyginimų kilimas sektoriuose, iš kurių nuteka reikalinga darbo jėga, sunaikia užpildomos mažiau mokamos darbo vietos, kvalifikuotos darbo jėgos ir specialistų (medikų, inžinierių, informatikų) stygius, ypač didelis tam tikruose regionuose, silpnėjantis kvalifikuotos darbo jėgos ir specialistų rengimo potencialas.

Nagrinėjant 1 lentelėje pateiktus Lietuvos darbo rinkos duomenis, matyti, jog 2008 metais, palyginti su 2003 metais, vidutinės disponuojamos pajamos vienam namų ūkio nariui, vidutinis bruto ir neto mėnesinis darbo užmokestis (tiek viso šalies ūkio, tiek privataus ir valstybinio sektoriaus) didėjo gana vienodai – maždaug 50 % (beje, šis rodiklis privačiame sektoriuje padidėjo keliais punktais daugiau nei valstybės sektoriuje ir bendrame šalies ūkyje).

1 lentelė. 2003–2008 m. Lietuvos darbo rinkos rodikliai (skliaustuose pateiktas pokytis procentais, palyginti su ankstesniais metais) (sudaryta pagal Statistikos departamento duomenis)

Table 1. Indicators of Lithuanian labor force during the year 2003–2008 (percentage change comparing to previous year is rendered in brackets (compiled on the basis of statistics department information)

Rodikliai	Metai						Pokytis 2003–2008 m., %
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Dirbantys, tūkst.	1438,0	1436,3 (-0,118)	1473,9 (2,55)	1499,0 (1,67)	1534,2 (2,29)	1520,0 (-0,92)	5,4
Bedarbiai, tūkst.	203,9	184,4 (-9,56)	132,9 (-27,9)	89,3 (-32,8)	69,0 (-22,7)	94,3 (26,8)	-53,8
Emigrantai, tūkst.	11032	15165 (27,3)	15571 (2,6)	12602 (-19,1)	13853 (9,0)	17015 (18,6)	35,2
Išvyko dirbti, % (visų emigravusių)	82,1	79,8	81,8	63,2	69,3	70,1	
Darbo našumas. Pridėtinė vertė, tenkanti vienam dirbančiam to meto kainomis, tūkst. Lt	35,8	39,8 (10,0)	44,6 (10,7)	50,2 (11,1)	57,5 (12,7)	65,7 (12,5)	45,5
Disponuojamos pajamos, vienam namų ūkio nariui per mėnesį, Lt	–	495,8	579,7 (14,5)	680,8 (14,9)	859,3 (20,8)	986,8 (12,9)	49,8
Vidutinis bruto darbo užmokestis, šalies ūkis, Lt	1072,6	1149,3 (6,67)	1276,2 (9,94)	1495,7 (14,7)	1802,4 (17,0)	2174,0 (17,1)	50,7
Vidutinis neto darbo užmokestis, šalies ūkis, Lt	786,4	835,5 (5,87)	916,7 (8,86)	1092,9 (16,1)	1351,9 (19,2)	1667,2 (18,9)	52,8
Vidutinis bruto darbo užmokestis, valstybės sektorius, Lt	1200,7	1271,3 (5,55)	579,7 (-54,4)	1633,0 (64,5)	1891,9 (13,7)	2329,9 (18,8)	48,4
Vidutinis neto darbo užmokestis, valstybės sektorius, Lt	868,4	913,6 (4,94)	1276,2 (28,4)	1184,9 (-7,15)	1414,5 (16,2)	1781,0 (20,6)	51,2
Vidutinis bruto darbo užmokestis, privatus sektorius, Lt	984,8	1069,6 (7,9)	1194,0 (10,4)	1418,7 (15,8)	1755,9 (19,2)	2093,7 (16,1)	52,9
Vidutinis neto darbo užmokestis, privatus, sektorius, Lt	730,2	784,5 (6,9)	864,0 (9,2)	1041,4 (17,0)	1319,3 (21,1)	1608,6 (17,9)	54,6

Tikslinga išskirti 2007 metus, kai vidutinių disponuojamų pajamų vienam namų ūkio nariui, vidutinio bruto ir neto mėnesinio darbo užmokesčio viso šalies ūkio ir privataus sektoriaus (išskyrus valstybės sektorių) teigiamas pokytis, palyginti su 2006 metais, buvo didžiausias. Vidutinis šalies ūkio ir privataus sektoriaus bruto ir neto darbo užmokesčio rodikliai 2003–2007 metų laikotarpiu pasižymėjo tolygiomis didėjimo tendencijomis, o valstybės sektoriuje šie rodikliai kito labai netolygiai. Be to, paskutiniiais 2008 metais vidutinis neto mėnesinis darbo užmokestis valstybės sektoriuje išaugo apie 21 %, t. y. maždaug padidėjo 2 % punktais daugiau nei šalies ūkio ir 3 % punktais daugiau nei privačiame sektoriuje.

Vienas iš pagrindinių Lietuvos ūkio konkurencinių pranašumų yra gana pigi kvalifikuota darbo jėga, tačiau tai tikrai nėra svarbiausias užsienio investicijų vietos pasirinkimo motyvas, o didėjantis vidutinis atlyginimas nedaro neigiamos įtakos investicijų pritraukimui Baltijos šalyse. Ekonominiai motyvai emigruoti yra gana stiprūs, tačiau tyrimai (Urbonavičienė, Tvaronavičienė 2008) parodė, kad panašiai išsivysčiusiose šalyse matomas skirtingas emigrantų skaičius.

Didesnė problema, į kurią turi būti atkreiptas dėmesys, yra spartesnis darbo užmokesčio augimas už darbo našumą. 1 lentelėje matome, kad 2006–2008 metų laikotarpiu darbo našumas augo apie 4 % punktus lėčiau nei vidutinis šalies bruto darbo užmokestis. Kita, pabrėžiamas ir darbo našumo didėjimas ilguoju periodu (Čekanaavičius, Kasnauskienė 2009), pasireiškiantis tada, kai darbo užmokestis gerokai didėja ir darbo jėga tampa palyginti brangiu gamybos veiksmu, o darbdaviai ieško darbo jėgą pakeičiančių technologijų.

Tačiau, remiantis naujausiais statistikos duomenimis, 2009 metų tam tikrų ketvirčių (I, II ir III) vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio Lietuvoje duomenys taip pat pasižymi mažėjimo tendencijomis: minėtųjų metų III ketvirčio vidutinis mėnesinis šalies ūkio darbo užmokestis (2142, 2 Lt) buvo 30,4 Lt mažesnis nei II ketvirtį ir net 50,9 Lt mažesnis nei I 2009 metų ketvirtį, kam, be abejo, įtaką darė besitęsiantis šalies ekonomikos nuosmukis.

Vidutinis šalies ūkio darbo užmokestis, kaip ir visi Lietuvos ūkio darbo rinkos rodikliai, pasižymėję gana sparčiu augimu, išlaikė augimo tendencijas 2003–2008 metų laikotarpiu, tačiau vis dėlto viena iš pagrindinių didėjančios emigracijos priežasčių yra menkas darbo užmokestis šalyje, kuris yra vienas mažiausių visoje Europos Sąjungoje, kas, be abejo, veikia darbuotojų motyvaciją ir kartu žemą darbo našumo lygį šalyje.

Lietuva privalo plėtoti tokius konkurencinius veiksnius, kaip kvalifikuotos darbo jėgos augimas, naujų specialistų rengimas, mokslinio potencialo plėtra, kurie veiktų BVP augimą, teikiamų paslaugų, gamamos produkcijos kokybę ir suteiktų Lietuvos įmonėms konkurencinį pranašumą pasaulinėje globalioje rinkoje.

Išvados

1. Darbo apmokėjimo organizavimą įmonėje lemia daugelis išorinių ir vidinių veiksnių. Tai sudėtingas ir daugialypis procesas, nuo kurio priklauso darbuotojų gerovė, našumo lygis, darbuotojų kaita ir kvalifikacija, noras dirbti našiai, kokybiškai, ir, žinoma, visos įmonės konkurencinė pozicija šiuolaikinėje pokyčių rinkoje ir reikšmė šalies ekonomikai.

2. Darbo užmokestis, kaip ekonominė, teisinė, vadybinė kategorija, turi būti nustatomas pagal tikslingai parinktą etikos kodeksus atitinkančią darbo užmokesčio apmokėjimo, premijavimo ir skatinimo sistemą, laikantis visų teisės aktų, reglamentuojančių šį procesą, kad darbuotojams nustatyti mėnesinių algų, valandinių ir dienių tarifinių atlygių dydžiai nebūtų mažesni už Vyriausybės patvirtintą minimalųjį darbo užmokesčio dydį, ir, be abejo, būtų tenkinami darbuotojo poreikiai. Tai leidžia pasiekti geresnių darbo našumo, migracijos, nedarbo ir kitų šalies darbo rinkos rodiklių.

3. Išanalizavus Lietuvos darbo rinkos statistinius duomenis gauta, kad: a) 2008 metais, palyginti su 2003 metais, emigrantų iš Lietuvos skaičius padidėjo daugiau kaip 35 %, o dauguma emigrantų (nagrinėjamu laikotarpiu vidutiniškai 70 %) išvažiavo iš Lietuvos į užsienio šalis būtent dirbti; b) 2003–2008 metų laikotarpiu vidutinės disponuojamos pajamos vienam namų ūkio nariui per mėnesį, vidutinis mėnesinis šalies ūkio, privataus ir valstybinio sektorių tiek bruto, tiek neto darbo užmokestis padidėjo apie 50 %; c) 2006–2008 metų laikotarpiu darbo našumas didėjo apie 4 % punktus lėčiau nei vidutinis šalies bruto darbo užmokestis.

Literatūra

- Čekanaavičius, L.; Kasnauskienė, G. 2009. Too High or Just Right? Cost – Benefit Approach to Emigration Question. *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (1): 28–36.
- Čiutienė, R.; Adamonienė, R. 2009. Interaction Between Employee's Interests and Attitude Towards Work as Well as Influence When Forming Career. *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* 5: 48–55.
- Čiutienė, R.; Sakalas, A.; Neverauskas, B. 2006. Influence of Personnel Interests on Formation of Modern Career. *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (5): 99–106.

- Dambrauskienė, G. 2008. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos, *Jurisprudencija* [Jurisprudence] 8(110): 7–12.
- Davulis, T. 2008. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos, *Jurisprudencija* [Jurisprudence] 8(110): 27–33.
- Dessler, G. 2001. *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 343 p.
- Dubinas, V. 1996. *Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse*. Vilnius. 70 p.
- Gerikienė, V.; Marčinskas, A. 2002. Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste, *Ekonomika* [Economics] 60: 37–46.
- Kazlauskaitė, R.; Bučiūnienė, I. 2008. The Role of Human Resources and Their Management in the Establishment of Sustainable Competitive Advantage, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (5): 78–84.
- Kumpikaitė, V. 2007. Human Resource Training Evaluation, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (5): 29–36.
- Maceika, A.; Strazdas, R.; Maciukevičienė, L. 2007. Darbuotojų inovatyvumas pramonės įmonių vertybių sistemoje, *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 8 (1): 44–50.
- Mackevičius, J.; Subačienė, R.; Mačiuitis, J. 2006. Darbo sąnaudų apskaita ir kontrolė, *Ekonomika* [Economics] 75: 34–50.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. 2003. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: LTU leidykla. 155 p.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. 2008. The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania, *Jurisprudencija* [Jurisprudence] 1(103): 30–36.
- Nazarovienė, D.; Rastienė, A. 2009. Gyventojų migracija: problemos ir aktualijos. *Viešasis administravimas* [Public Administration] 1(21): 43–52.
- Rudytė, D.; Beržinskienė, D.; Prichotskytė, F. 2008. Darbo užmokesčio diferenciacija: veiksniai ir tendencijos, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* [Economics and Management: Topicalities and Outlooks] 3(12): 251–261.
- Simanavičienė, A.; Užkurytė, L. 2009. Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis, *Ekonomika ir vadyba* [Economics and Management] 14: 940–946.
- Stulgienė, A.; Daunorienė, A. 2009. Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai, *Ekonomika ir vadyba* [Economics and Management] 14: 984–992.
- Šileika, A.; Andriušaitienė, D. 2007. Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas, *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 8(1): 19–23.
- Urbonavičienė, I.; Tvaronavičienė, M. 2008. Polinkis emigruoti: priešasčių paieškos, *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 9(4): 253–260.
- Tamašauskienė, Z.; Šileika, A.; Mačiulytė, A. 2008. Theoretical and practical aspects of wages differentiation, *Socialiniai tyrimai* [Social Researches] 3(13): 165–178.

WAGE CHANGE IN THE LITHUANIAN LABOUR MARKET

L. Žiogelytė

Abstract

In a market, the labour force of the population can be sold and bought. The wage is the price or the monetary value of the labour force. The wage rate depends on the key internal and external factors. In a market economy, remuneration for work becomes the object of negotiation between the employer and the employee. In order to legally implement this negotiation, we need to describe the term of the wage, wage systems, wage structure, functions and other issues. The article deals with the theoretical issues relating to wages: the concept of the wage, the main function of wages, the factors influencing the wage rate are analysed and systematised. The article analyses net wages and gross wages and other factors influencing the Lithuanian labour market.

Keywords: gross wage, net wage, emigration, labour market.