

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS
FINANSŲ INSTITUTAS

MIGLĖ RADVILAVIČIENĖ

**DARBO UŽMOKESČIO IR JO APMOKESTINIMO
PALYGINAMOJI ANALIZĖ BALTIJOS ŠALYSE**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovė:

Doc. dr. L. Birškytė

VILNIUS, 2018

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS
FINANSŲ INSTITUTAS

**DARBO UŽMOKESČIO IR JO APMOKESTINIMO
PALYGINAMOJI ANALIZĖ BALTIJOS ŠALYSE**

Finansų valdymo magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 621N30005

Konsultantas:

2018 –

Vadovė:

(parašas) **doc. dr. L. Birškytė**

2018 –

Recenzentas:

2018 –

Atliko:

FVvmis16-1 gr. stud.

(parašas) **Miglė Radvilavičienė**

2018 – 04 – 21

VILNIUS, 2018

TURINYS

LENTELĖS	4
PAVEIKSLAI	5
ĮVADAS	6
1. TEORINĖ DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ MOKESČIŲ ANALIZĖ	9
1.1 Darbo užmokesčio samprata ir struktūra	9
1.1.1 Darbo užmokesčio funkcijos.....	14
1.1.2 Darbo užmokesčio dydį ir skirtumus lemiantys veiksniai	16
1.1.3 Darbo užmokesčio diferenciacija.....	19
1.2 Su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių klasifikacija.....	22
1.2.1 Gyventojų pajamų mokestis.....	24
1.2.2 Valstybinis socialinis bei sveikatos draudimai ir socialinės įmokos	28
1.3 Darbo užmokesčių įtakojantys ekonominiai ir socialiniai rodikliai.....	33
2. DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ MOKESČIŲ TYRIMO METODOLOGIJA	37
2.1 Darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių palyginamosios analizės tyrimo etapai ir metodai	37
2.2 Porinės ir daugianarės koreliacinės – regresinės analizės metodika	40
3. BALTIJOS ŠALIŲ DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ MOKESČIŲ ANALIZĖ	44
3.1 Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginamoji analizė.....	44
3.2 Su darbo santykiais susijusių mokesčių palyginamoji analizė	49
3.3 Ekonominių ir socialinių rodiklių palyginamoji analizė	61
3.4 Vidutinio darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimas.....	70
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	84
LITERATŪRA.....	89
ANOTACIJA	94
ANNOTATION	95
SANTRAUKA	96
SUMMARY	98
PRIEDAI.....	100

LENTELĖS

1 lentelė. Darbo užmokesčio sąvokos	9
2 lentelė. Darbo užmokesčio rūšys.....	12
3 lentelė. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai	20
4 lentelė. Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys	20
5 lentelė. Pajamų samprata.....	24
6 lentelė. Darbo užmokesčių lemiantys veiksniai šalies ekonomikos lygmeniu	33
7 lentelė. Tyrimo etapai, uždaviniai ir metodai.....	37
8 lentelė. Koreliacinio ryšio stiprumo vertinimai.....	40
9 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio augimo tempai Baltijos šalyse.....	45
10 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimas Lietuvoje, 2006-2016 m.	51
11 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimas Latvijoje, 2006-2016m.	54
12 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimas Estijoje, 2006-2016m.	57
13 lentelė. Koreliacinis ryšys tarp vidutinio darbo užmokesčio ir nepriklausomų kintamųjų Baltijos šalyse	71
14 lentelė. Daugianarės koreliacinės analizės koeficientai	74
15 lentelė. Daugianarės koreliacinės analizės metu rastos tiesinės lygtys	74
16 lentelė. SPSS gautų Lietuvos, Latvijos ir Estijos VDU regresijos ANOVA lentelės duomenys.....	75
17 lentelė. Nepriklausomų kintamųjų multikolinearumas	76
18 lentelė. Nepriklausomų kintamųjų standartizuotas beta koeficientas ir reikšmingumo lygmuo.....	77
19 lentelė. Transformuoti Lietuvos rodiklių duomenys	78
20 lentelė. Transformuoti Latvijos rodiklių duomenys	80
21 lentelė. Transformuoti Estijos rodiklių duomenys	81

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo užmokesčio struktūra.....	10
2 pav. Vidiniai ir išoriniai darbo užmokesčių įtakojantys veiksniai	17
3 pav. Su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių klasifikacija.....	23
4 pav. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, Eurais (2006-2016).....	44
5 pav. Vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio ir atotrūkio tarp šių dydžių kitimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje.....	47
6 pav. Lietuvoje mokamų gyventojų pajamų mokesčio, darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kaita, 2006-2016m.	50
7 pav. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininio augimo tempas Lietuvoje, %, 2007-2016m.	52
8 pav. Latvijoje mokamų gyventojų pajamų mokesčio, darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kaita, 2006-2016m.	53
9 pav. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininio augimo tempas Latvijoje, %, 2007-2016m.	55
10 pav. Estijoje mokamų Gyventojų pajamų mokesčio, darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kaita, 2006-2016m.	56
11 pav. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininio augimo tempas Estijoje, %, 2007-2016m.....	58
12 pav. Baltijos šalių vidutinio bruto darbo užmokesčio, darbuotojams išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kainos palyginimas, 2006-2016m.....	59
13 pav. BVP ir BVP, tenkančio vienam gyventojui, pokyčiai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006 – 2016 m.....	62
14 pav. Tiesioginių užsienio investicijų kiekis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006-2016 m.	64
15 pav. Kliūtys investicijoms Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2015- 2016 m.	65
16 pav. Infliacijos pokytis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006 - 2016 m., %	66
17 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006 – 2016 m., %	68
18 pav. Veikiančių ūkio subjektų skaičius Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006-2016 m.	69
19 pav. Transformuotų Lietuvos duomenų grafikas	79
20 pav. Transformuotų Latvijos duomenų grafikas	81
21 pav. Transformuotų Estijos duomenų grafikas	82

IVADAS

Tyrimo naujumas ir aktualumas: Šių dienų pasaulyje karjera, darbas ir darbo užmokestis yra vieni iš pagrindinių veiksnių lemiančių asmens gyvenimo kokybę bei materialinių, socialinių ir fiziologinių poreikių patenkinimo galimybes. Mokslinėse publikacijose (Raziulytė S. (2011, 73 p.); Vanagas P. (1994, 8 p.); Sakalas A. ir kt. (2002, 64 p.)) išskiriama gana daug darbo užmokestį įtakojančių veiksnių. Tačiau visus juos galima suskirstyti į priklausomus nuo darbuotojo, darbdavio ir valstybės. Nuo darbuotojo priklausomiems veiksniams priskiriamas darbuotojo išsilavinimas, kvalifikacija. Nuo darbdavio – darbo sąlygos, finansinės galimybės ir konkretaus darbo vertė. Tuo tarpu valstybės įtaka darbo užmokesčiui pasireiškia per vyriausybės vykdomą politiką bei šalies ekonominius ir socialinius rodiklius. Autoriai Šilingienė V., Stukaitė D., Radvila G. (2015, 300 p.) pastebi, kad darbuotojo, darbdavio ir šalies vyriausybės įtaka darbo užmokesčiui ryškesni mikroekonominiu lygiu. Norint atlikti darbo užmokestį įtakojančių veiksnių analizę šalies lygmeniu, būtina iširti ir įvardinti ekonominius ir socialinius rodiklius, įtakojančius darbo užmokesčio dydį šalyje. Atlikta mokslinės literatūros, mokslinių straipsnių bei publikacijų analizė parodė, kad autoriai, mokslininkai ir ekonomistai išskiria skirtingus darbo užmokestį šalies lygiu įtakojančius ekonominius ir socialinius rodiklius. Raziulytė S. (2011, 77 p.) nagrinėjusi darbo užmokestį įtakojančius veiksniai Lietuvos pavyzdžiu, išskyrė valstybės išlaidų, aukštojo išsilavinimo, darbo našumo ir BVP įtaką darbo užmokesčio dydžiui šalyje. Kiti autoriai Rudytė D., Beržinskienė D., Prichotskytė F. (2008, 256 p.) nustatė, kad didžiausią įtaką darbo užmokesčiui turi BVP vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų skaičius, nedarbo lygis. O autoriai Šilingienė V., Stukaitė D., Radvila G. (2015, 300 p.) bedarbių skaičiaus, valstybės išlaidų, bendrojo vidaus produkto bei minimalaus darbo užmokesčio įtaką darbo užmokesčiui. Tačiau autoriai neišskiria vieningų darbo užmokestį įtakojančių veiksnių ir nenagrinėja jų įtakos Lietuvos, Latvijos ir Estijos vidutinio darbo užmokesčio dydžiui. Šios priežastys lemia temos naujumą ir aktualumą.

Tyrimo problema: Aktuali šių dienų problema Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje yra vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio skirtumai bei skirtingas darbo jėgos apmokestinimas lemiantis darbuotojo grynojo darbo užmokesčio ir darbo vietos kainos skirtumus. Siekiant išsiaiškinti vidutinio darbo užmokesčio skirtumus Baltijos šalyse, analizuojami dešimties metų ekonominių ir socialinių rodiklių pokyčiai bei siekiama įvardinti ekonominius ir socialinius rodiklius, turinčius didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje. Atliekant mokesčių tarifų ir įmokų dydžių analizę siekiama išsiaiškinti, kurioje šalyje darbo jėga apmokestinama labiausiai. Todėl tyrimo problemą apibrėžia klausimai:

1. Kokie ekonominiai ir socialiniai rodikliai stipriausiai įtakoja vidutinį darbo užmokestį Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje?
2. Kurioje šalyje darbuotojo grynasis darbo užmokestis ir darbo vietos kaina yra didžiausi, jei darbuotojui mokamas šalies vidutinis bruto darbo užmokestis?

Tyrimo objektas: darbo užmokestis, su juo susiję mokesčiai ir darbo užmokestį įtakojantys ekonominiai ir socialiniai rodikliai Baltijos šalyse;

Tyrimo tikslas: išanalizavus darbo užmokestį ir su juo susijusius mokesčius teoriniu aspektu, nustatyti kaip keitėsi vidutinio darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių dydžiai Baltijos šalyse laikotarpyje nuo 2006-2016m. bei įvardinti ekonominius-socialinius rodiklius, įtakojančius vidutinio darbo užmokesčio dydį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo užmokestį, jo funkcijas ir skirtumus lemiančius veiksnius teoriniu aspektu;
2. Išanalizuoti su darbo užmokesčiu susijusius mokesčius teoriniu aspektu;
3. Atlikti Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginamąją analizę;
4. Įvertinti darbo jėgos apmokestinimo įtaką darbuotojo gaunam grynajam darbo užmokesčiui ir darbo vietos kainai Baltijos šalyse;
5. Įvertinti ryšį tarp vidutinio darbo užmokesčio ir ekonominių-socialinių rodiklių bei įvardinti, kurie rodikliai turi didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio dydžio prognozei.

Tyrimo metodai: Mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų analizė, teisės aktų analizė, statistinių duomenų grafinis atvaizdavimas, porinė ir daugianarė koreliacinė-regresinė analizė.

Darbe naudojami Lietuvos, Latvijos, Estijos statistikos departamentų bei šalių centrinių bankų pateikti duomenys. Taip pat naudojami oficialios Europos Sąjungos statistikos duomenų bazės Eurostat duomenys bei Tarptautinės socialinės apsaugos sistemos MISSOC duomenys.

Tyrimo rezultatų taikymo sritys: Teorinėje darbo dalyje yra sistemiškai išnagrinėta literatūra, susijusi su darbo užmokesčio samprata, funkcijomis ir darbo užmokesčio skirtumus lemiančiais veiksniais. Taip pat aptarta darbo užmokesčio diferenciacija bei išanalizuota su darbo santykiais susijusių mokesčių samprata. Todėl teorinė ir metodologinė dalys gali būti traktuojamos kaip pagrindas tolimesniems tyrimams. Praktinėje darbo dalyje yra atliekami minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio, su darbo santykiais susijusių mokesčių bei Baltijos šalių ekonominių-socialinių rodiklių palyginamosios analizės bei atliekamas vidutinio darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimas. Taigi

praktinė darbo dalis padeda suformuoti ir išskirti ekonominius-socialinius rodiklius, kurie įtakoja vidutinį darbo užmokestį Baltijos šalyse. Tai gali būti pritaikoma šalių praktikoje, siekiant prognozuoti vidutinio darbo užmokesčio pokyčius šalyje. Taip pat atlikto tyrimo rezultatai gali būti naudojami tolimesniuose tyrimuose.

1. TEORINĖ DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ MOKESČIŲ ANALIZĖ

1.1 Darbo užmokesčio samprata ir struktūra

Samdomojo darbo užuomazgos randamos jau faraonų Egipte, antikinėje Graikijoje, viduramžių miestuose, tačiau sparčiau vystytis samdos santykiai pradėjo tik XVIII a. pabaigoje – XIX a. pradžioje. Tuometinį spartų samdos santykių vystymąsi įtakojo filosofinės, politinės, ekonominės doktrinos, įvykdžiusios perversmą tuometinės visuomenės pasaulėžiūroje (Navickas V., Paulavičius K. B., 1999, 78 p.).

Šiuolaikinėje visuomenėje darbo jėga, kuri suprantama kaip darbingo amžiaus, dirbantys ar aktyviai darbo ieškantys šalies gyventojai, į ekonomines veiklas įtraukiama per samdos santykius kurių subjektai yra darbuotojai, darbdaviai ir tarpininkaujantys darbo rinkoje įstaigos bei organizacijos. Samdos santykiai pagrįsti darbo jėgos pirkimu ir pardavimu. Nusipirkęs darbo jėgą, kapitalo savininkas naudoja ją ūkinėje veikloje ir už tai moka samdomajam darbuotojui darbo užmokestį (Navickas V., Paulavičius K. B., 1999, 83 p.). Apibrėžti „darbo užmokesčio“ sąvoką gana sudėtinga. Mokslinėje literatūroje bei norminiuose teisės aktuose yra vartojamos tokios sąvokos kaip „alga“, „atlyginimas“ bei „darbo užmokestis“. Autoriai pateikia skirtingus sąvokų apibrėžimus, todėl toliau tikslinga aptarti bei palyginti šias sąvokas.

Pagal Europos Bendrijos Steigimo sutarties (EBS sutartis) 141 straipsnio 2 dalį „atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio“. Panašiai šią sąvoką apibūdina ir ekonomistai Martinkus B., Žičkienė S. (2002, 99 p.): „atlyginimas – tai visa, ką gali vadovas duoti pavaldiniui už atliktą darbą“. Taigi, iš pateiktų „atlyginimo“ sąvokų matome, kad atlyginimo sąvoka yra kur kas platesnė nei darbo užmokesčio, kadangi atlyginimo už darbą sistema apima tiek piniginį užmokestį už darbą, tiek atlygį materialinėmis vertybėmis, natūra bei moralinio skatinimo priemonės. Siekiant detaliai atskleisti kas yra darbo užmokestis, 1 lentelėje pateikiama darbo užmokesčio samprata.

1 lentelė. Darbo užmokesčio sąvokos

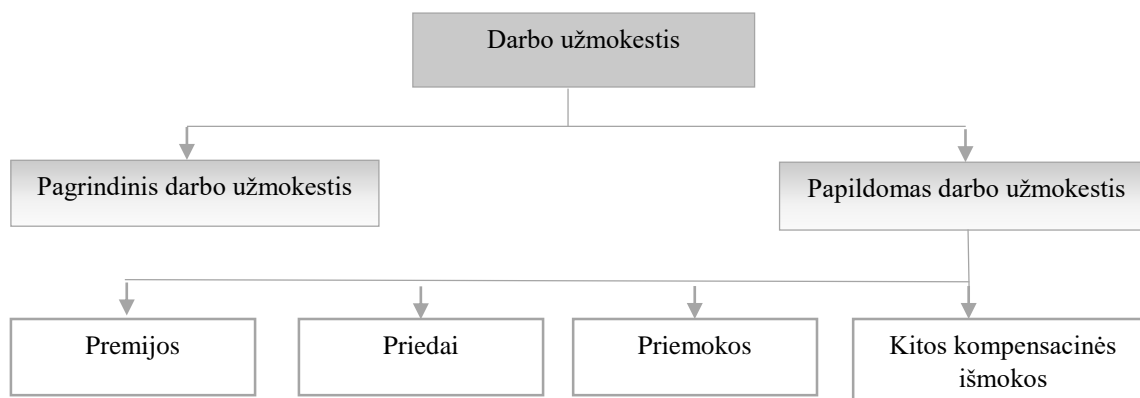
Autorius	Darbo užmokesčio apibrėžimas
Martinkus B., Savanevičienė A. (1996)	Samdomiesiems darbuotojams priskaičiuojama piniginė suma per ataskaitinį laikotarpį.
Ekonomikos terminai ir sąvokos (1999)	Darbo užmokestis – darbo įvertinimas pinigais, kurį sudaro pareiginė alga, priemokos, priedai ir premijos.
Navickas V., Paulavičius K. B. (1999)	Darbo užmokestis yra darbo jėgos vertės pinigine išraiška arba jos kaina.

Paulavičius K.B (1998)	Darbo užmokestis – užmokestis už darbo jėgos naudojimą ūkinėje veikloje.
Skominas V. (2006)	Darbo užmokestis – darbo kaina rinkoje.
Kinderis R. (2008)	Darbo užmokestis tai darbo kaina, jo piniginis ekvivalentas, kuris laikomas kaip viena iš pajamų rūšių.
Lipinskienė D. (2012)	Darbo užmokestis – pinigais išreikšta kompensacija už darbuotojo „išseikvotą“ energiją.

Šaltinis: sudaryta autorės

Kaip matyti iš 1 lentelėje pateiktų darbo užmokesčio sąvokos interpretacijų, visi autoriai apibrėždami darbo užmokestį pateikia skirtingus šios sąvokos apibrėžimus, tačiau visi autoriai pabrėžia, kad tai piniginis atlygis už atliktą darbą. Siekiant tiksliai išsiaiškinti darbo užmokesčio sąvoką, svarbu apžvelgti darbo užmokesčio apibrėžimus ir interpretacijas, pateikiamas norminiuose dokumentuose. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“ 1 straipsnį, sąvoka „darbo užmokestis“ apima bet kokią pinigine išraiška darbdavio darbuotojui skiriamą atlyginimą, nustatytą abiejų šalių, nacionalinių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų, ir kuris yra mokamas rašytinės arba žodinės darbo sutarties pagrindu už padarytą ar sutartą padaryti darbą arba už suteiktas arba sutartas suteikti paslaugas. Konvencijoje taip pat pažymima, kad darbo užmokestis apima ne tik asmenų, dirbančių pagal darbo sutartis, bet ir laivų profesijų atstovų, individualių įmonininkų, dirbančių pagal civilinės teisės sutartis, apmokėjimą už jų darbą ar atliktas paslaugas, kai yra tiesiogiai susitariama dėl dirbamo darbo ar atliekamų paslaugų.

Lietuvoje darbo užmokestį apibrėžia ir reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. LR Darbo kodekso 139 straipsnyje nurodyta, kad „darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį“. Taip pat nurodoma, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, gaunamus pinigine forma, bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. LR Darbo kodeksas nurodo darbo užmokesčio struktūrą (1 Pav.)



1 pav. Darbo užmokesčio struktūra

Šaltinis: sudaryta remiantis LR Darbo kodeksu

Kaip matome iš 1 paveikslo, darbo užmokestį sudaro pagrindinis ir papildomas darbo užmokesčiai. Mokslinėje literatūroje darbo užmokestis taip pat skirstomas. Autorius Bartkevičius A. (2004, P.12) darbo užmokestį skirsto į pagrindinį ir papildomą, tačiau pagrindinį darbo užmokestį įvardija kaip pastovų, o papildomą – kintamuoju. Plačiau aptarsime šias sąvokas.

Pastovusis darbo užmokestis – pagrindinis darbo užmokestis (tarnybinis atlyginimas) ar valandinis (dienos) tarifinis atlygis, kurių dydis turėtų būti diferencijuotas atsižvelgiant į einamųjų pareigų ar atliekamo darbo svarbumą ir sudėtingumą (bet turi būti ne mažesnis už minimalų darbo užmokestį) (Bartkevičius A., 2004, 12 p.). Žaptorius J. (2007, 112 p.) teigia, kad baziniame darbo užmokestyje atsispindi darbuotojo kvalifikaciniai skirtumai esant vidutiniam darbo našumui. Nustatomi skirtingi pareiginiai lygiai, kuriems nustatomas skirtingas bazinis darbo užmokestis. Tuo tarpu už išskirtines darbuotojo savybes, t. y. lojalumą įmonei, rodomą iniciatyvą ar kvalifikacinių reikalavimų viršijimą, mokami priedai, kurie priskiriami kintamajam darbo užmokesčiui.

Kintamasis darbo užmokestis – papildomas darbo užmokestis besikeičiantis pagal nustatytus kriterijus ir užmokesčio augimo dydžius, atsižvelgiant į darbuotojo atlikto darbo ar padalinio ir įmonės rodiklius, taip pat skatinamojo pobūdžio priedai už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, atsakomybės laipsnį, premijos (Bartkevičius A, 2004, 13 p.). Papildomą darbo užmokestį sudaro priedai, priemokos ir premijos. Autorė Vladimirovna L. P. (2000, 169 p.) teigia, kad kiekvienas darbo užmokesčio elementas atlieka tam tikras funkcijas ir siūlo priedus bei priemokas skirstyti į skatinamąsias ir kompensacines, atsižvelgiant į jų charakterį.

Premijos – darbuotojo paskatinimas už darbą viršijantį laukiamą rezultatą (Vladimirovna L. P., 2000, 173 p.). Mačernytė-Panomariovienė I. (2003, 20 p.) pastebi, kad premijavimas gali būti taikomas individualiai, t. y. atskiram darbuotojui (pvz. už darbinės veiklos zonos išplėtimą, geresnį darbo laiko naudojimą) arba kolektyviai, t. y. visai darbo grupei ar brigadai (pvz. už gerus gamybos rezultatus, kolektyvinio darbo kokybę, energijos, žaliavų ar medžiagų taupymą).

Priedai - tai skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojų profesionalumą, iniciatyvą, universalumą, darbo stažą ar aukštą darbo kokybę. Priedu rekomenduojama mokėti, kai darbuotojas atlieka darbą kokybiškai arba neslepia savo ar bendradarbių klaidų ir savo iniciatyva nurodo jų priežastis, būdus kaip šias klaidas galima ištaisyti ir išvengti ateityje. Taip pat priartėjus prie idealios kokybės laipsnio. (Sakalas A. ir kt., 2000, 471 p.).

Priemokos – darbuotojui mokamos už darbą, nukrypstant nuo įprastų darbo sąlygų, t. y. už papildomai atliktus darbus, už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą, už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą. LR Darbo kodekse nurodoma, kad jei yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Tačiau konkretūs nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų apmokėjimo dydžiai turi būti nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse.

Kompensacinės išmokos – šiai išmokų rūšiai priskiriamos visos išmokos, mokamos įstatymų nustatytais atvejais tam, kad būtų padengtos darbuotojų išlaidos, susijusios su darbo pareigų atlikimu (pvz., perkėlimas į kitą darbą dėl saugių darbo sąlygų užtikrinimo) arba būtinybe atvykti į darbą kitoje vietoje. Kompensacinėms išmokoms priskiriamos komandiruotės išmokos, perkėlimo į kitą vietovę išmokos, išmokos, susijusios su kilnojamojo pobūdžio darbais bei kompensacijos už darbo įrankių nusidėvėjimą, pavyzdžiui, jei naudojamas nuosavas automobilis tarnybos ar darbo reikalams (Mačernytė-Panomariovienė I., 2003, 71 p.).

Aptarus darbo užmokesčio struktūrą, kuri atitinka Lietuvos Respublikos norminių dokumentų nuostatas, yra tikslinga pažymėti ir tai, kad yra išskiriamas nominalusis ir realusis darbo užmokesčiai. Nominalusis darbo užmokestis išskiriamas į bruto ir neto darbo užmokestį. Todėl toliau tikslinga aptarti šias sąvokas.

2 lentelė. Darbo užmokesčio rūšys

	DU rūšis	Sąvokos apibrėžimas
1	Nominalusis darbo užmokestis	Pinigų suma, kurią darbuotojas gauna už savo darbo jėgą, išdirbęs tam tikrą laiką ar pagaminęs tam tikrą kiekį produkcijos (paslaugų) (Klupšas F., 2004) Jis neatspindi besikeičiančios pinigų perkamosios galios, mokesčių normos bei infliacijos įtakos.
1.1	Bruto darbo užmokestis	Tai darbo užmokestis, apskaičiuotas per ataskaitinį laikotarpį (metus, mėnesį), įskaitant mokesčius bei socialinio draudimo įmokas, kurias moka darbuotojas (Klupšas, F., 2004, 120 p.).
1.2	Neto darbo užmokestis	Tai po mokesčių darbo užmokestis, apskaičiuojamas iš bruto darbo užmokesčio atimant mokesčių ir socialinio draudimo sumas, kurias moka darbuotojas (Klupšas, F., 2004, 122 p.)
2	Realusis darbo užmokestis	Materialinių gėrybių ir paslaugų suma, kurią darbo jėgos savininkas gali įsigyti už nominalųjį darbo užmokestį (Klupšas F., 2004, 123 p.)

Šaltinis: sudarytas remiantis Klupšas F., 2004.

Klupšas F. (2004, 123 p.) pažymi, kad gali būti skaičiuojamas valandinis, savaitinis, mėnesinis, metinis bei visuotinis bruto ir/ar neto darbo užmokestis. Vis dėl to, Lietuvos kaip ir kitų Baltijos valstybių statistinėje

atskaitomybėje dažniausiai skaičiuojami mėnesinis, metinis ir vidutinis darbo užmokesčiai. Todėl tikslinga aptarti plačiau šias sąvokas.

Mėnesinis bruto darbo užmokestis – darbo užmokestis be mokesčių atskaitymo, tenkantis vienam pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui (neatskaičius darbuotojo mokamų gyventojų pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų) (Žvinklys J., Vabalas E., 2006, 253 p.).

Metinis bruto darbo užmokestis – tai darbo užmokestis, gautas pinigais ar natūra, apskaičiuotas per ataskaitinius metus, įskaitant mokesčius ir socialinio draudimo įmokas, kurias moka darbuotojas. Įskaitomos darbdavio reguliariai ir nereguliariai darbuotojui mokamos išmokos (LR statistikos departamentas).

Vidutinis bruto darbo užmokestis – tai ikimokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienam samdomam darbuotojui (neatskaičius mokesčių ir socialinio draudimo įmokų, kurias moka darbuotojas) (Klupšas, F., 2004, 120 p.).

Lietuvos, Baltijos šalių bei Europos Sąjungos statistinėje atskaitomybėje dažai sutinkamos ir metinio, mėnesinio ar vidutinio neto darbo užmokesčio sąvokos. Tačiau skirtingai nei bruto darbo užmokestis, metinis, mėnesinis ar vidutinis neto darbo užmokestis parodo po mokesčių darbo užmokestį. Neto darbo užmokesčio dydis apskaičiuojamas atimant mokesčių ir socialinio draudimo sumas, kurias moka darbuotojas (Klupšas F., 2004, 122 p.).

Apibendrinant mokslininkų bei ekonomistų pateiktas „atlyginimo“ ir „darbo užmokesčio“ sąvokas, tai pat šių sąvokų interpretacijas, pateikiamas norminiuose dokumentuose, galima daryti išvadą, kad atlyginimo sąvoka apibūdinama plačiau nei darbo užmokestis, kadangi apima ir piniginių užmokesčių už darbą, ir atlygį materialinėmis vertybėmis, natūra bei moralinio skatinimo priemonės. Tuo tarpu darbo užmokestis suprantamas kaip piniginė kompensacija už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas. Darbo užmokestis norminiuose teisės aktuose bei mokslinėje literatūroje yra skirstomas į pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį, kurie paprastai yra nustatomi kolektyvinėse bei darbo sutartyse. Siekiant išsiaiškinti darbo užmokesčio esmę, svarbu išanalizuoti darbo užmokesčio funkcijas.

1.1.1 Darbo užmokesčio funkcijos

Mokslininkai ir ekonomistai, nagrinėję darbo užmokestį, išskiria nemažai darbo užmokesčio atliekamų funkcijų. Martinkus B., Savanevičienė A. (1996, 103 p.) išskiria atstatomąją (reprodukcine), skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Šileika A., Blažienė I. (2001, 59 p.) be jau paminėtų funkcijų, išskiria kompensacinę bei kaupiamąją darbo užmokesčio funkcijas. Tuo tarpu Klupšas F. (2004, 7 p.) papildomai nurodo reguliuojamąją funkciją.

Atstatomoji (reprodukcinė) funkcija. Šios funkcijos pavadinimas kilo iš termino „darbo jėgos atstatymas“ ir nurodo pagrindinę šios funkcijos esmę. Pasak Mačernytės-Panomariovienės I. (2003, 15 p.) pirmiausia turi būti kompensuoti būtini paprasto nekvalifikuoto darbo pragyvenimo kaštai, antraip dirbantis asmuo negalės normaliai funkcionuoti. Žiogelytė, L. (2010, 121 p.) nurodo, kad darbo užmokestis, naudojamas prekėms ir paslaugoms apmokėti, turi užtikrinti normalų darbo jėgos reproduktivumą, jos atgaminimą konkrečiomis visuomenės egzistencijos sąlygomis, t. y. padengti išlaidas drabužiams, namų ūkio reikmėms, būstui, mediciniam aptarnavimui ir kitiems socialiniams poreikiams tenkinti, taip pat turi užtikrinti galimybę 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.

Skatinamoji funkcija. Šios funkcijos tikslas yra padidinti darbo našumą, todėl galima teigti, kad darbdaviai turi skirti ypatingą dėmesį šiai funkcijai, kad įmonė rinkos sąlygomis sugebėtų sėkmingai dirbti. Priešingu atveju darbuotojas nebus suinteresuotas jas maksimaliai panaudoti ir orientuotis į vidinius rodiklius (Navickas V., Paulavičius K. B., 1999, 79 p.). Mačernytė-Panomariovienė I. (2003, 16 p.) taip pat laikosi nuomonės, kad skatinamoji darbo užmokesčio funkcija yra skirta padidinti darbo našumą. Kaip teigia autorė, ji taikoma nustatant atitinkamą darbo užmokesčio dydį už kiekybę ir kokybę, taikant diferencijuotą darbo apmokėjimą. Kaip pastebi Paulavičius K. B. (2002, 46 p.), ši reikalauja aiškios ir įmonės darbuotojams suprantamos darbo apmokėjimo sistemos. Įmonėse, kuriose slepiamas darbo užmokestis ir veikia neteisingas apmokėjimo už gamybos rezultatus mechanizmas, slopinamas darbuotojų aktyvumas, atsiranda nepasitenkinimo ir skriaudos jausmai, kolektyvuose bręsta konfliktinės situacijos.

Socialinių garantijų funkcija. Ši funkcija skirta užtikrinti ne tik paprasto, bet ir sudėtingesnio, kvalifikuoto darbo sąnaudas. Anot Mačernytės-Panomariovienės I. (2003, 15 p.) darbuotojo kvalifikacijos lygį lemia 4 pagrindiniai veiksniai, kurie turi būti įvertinami atitinkamai diferencijuojant apmokėjimo lygį: bendras išsimokslinimas; visų formų specialus išsimokslinimas; įgūdžiai, įgyti praktiniame darbe; įgimtos

asmeninės savybės. Taip pat pabrėžiama, kad darbo išteklių išsimokslinimui ir kvalifikacijos atitikimui įgyjant vis didesnę reikšmę, svarbu sudaryti visas sąlygas darbuotojams kelti savo kvalifikaciją, taip pasiekiant kokybiškesnį jiems patiktų užduočių įvykdymą.

Be pagrindinių atstatomosios (reprodukcinės), skatinamosios bei socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijų, mokslinėje literatūroje išskiriamos kompensacinė ir kaupiamoji darbo užmokesčio funkcijos.

Kompensacinė funkcija. Darbo jėgai funkcionuojant blogesnėse darbo sąlygose, lyginant su normaliomis, darbo jėgos sąnaudos yra didesnės. Šiuo atveju darbo užmokestis turi kompensuoti neprestižinio, kenksmingo ir pavojingo darbo patirtą diskomfortą ir įtampą (Šileika A., Blažienė I., 2001). Nors LR Konstitucija, LR darbuotojų ir saugos įstatymas bei kiti norminiai teisės aktai garantuoja darbuotojo teisę į saugias ir nekenksmingas darbo sąlygas, kurias privalo sudaryti darbdaviai, tačiau dažnai darbuotojams tenka dirbti potencialiai pavojingomis, kenksmingomis ar didelę įtampą keliančiomis sąlygomis. Šioms darbų kategorijoms priskiriami darbai aukštyje, esant kritinei oro temperatūrai, taip pat darbas su cheminėmis ir biologinėmis medžiagomis, veikiant radiacijai ir pan. Tokiomis darbo sąlygomis dirbti nori ne kiekvienas, todėl siekiant pritraukti darbuotojus, jiems turi būti mokamas didesnis darbo užmokestis.

Kaupiamoji funkcija. Ši funkcija pasireiškia tuo, kad iš darbinių pajamų turi būti sukaupti specialūs fondai, iš kurių darbuotojas turės gyventi atsiradus nenumatytoms sąlygoms ar tuomet, kai užbaigs darbinę veiklą. Ši funkcija svarbi tuo, kad leidžia pačiam išsilaikyti ir išlaikyti savo šeimos narius, ateityje negaunant pagrindinių pajamų (Šileika A., Blažienė I., 2001, 10 p.). Kaip pastebi autoriai Tamašauskienė Z., Šileika A., Mačiulytė A. (2008, 168 p.) gyvenime visada egzistuoja netikėtumo faktorius, Visada egzistuoja tikimybė, kad sveikas žmogus gali susirgti, o darbingas žmogus gali tapti nedarbingu ar dalinai darbingu. Be to kiekvienas žmogus siekia užsitikrinti priimtina pragyvenimo lygį senatvėje, nori turėti galimybę padėti savo vaikams. Todėl siekdamas jaustis saugus bei užtikrintas savo ir vaikų ateitimi, žmogus turi turėti galimybę dalį gautų pajamų kaupti. Be to, santaupos gali būti skirtos ne tik atidėtam vartojimui, apimančiam materialių prekių ir paslaugų pirkimą, mokesčių mokėjimą, bet ir kitoms finansinėms priemonėms įsigyti bei materialioms investicijoms, kurios leistų ateityje gauti papildomų pajamų.

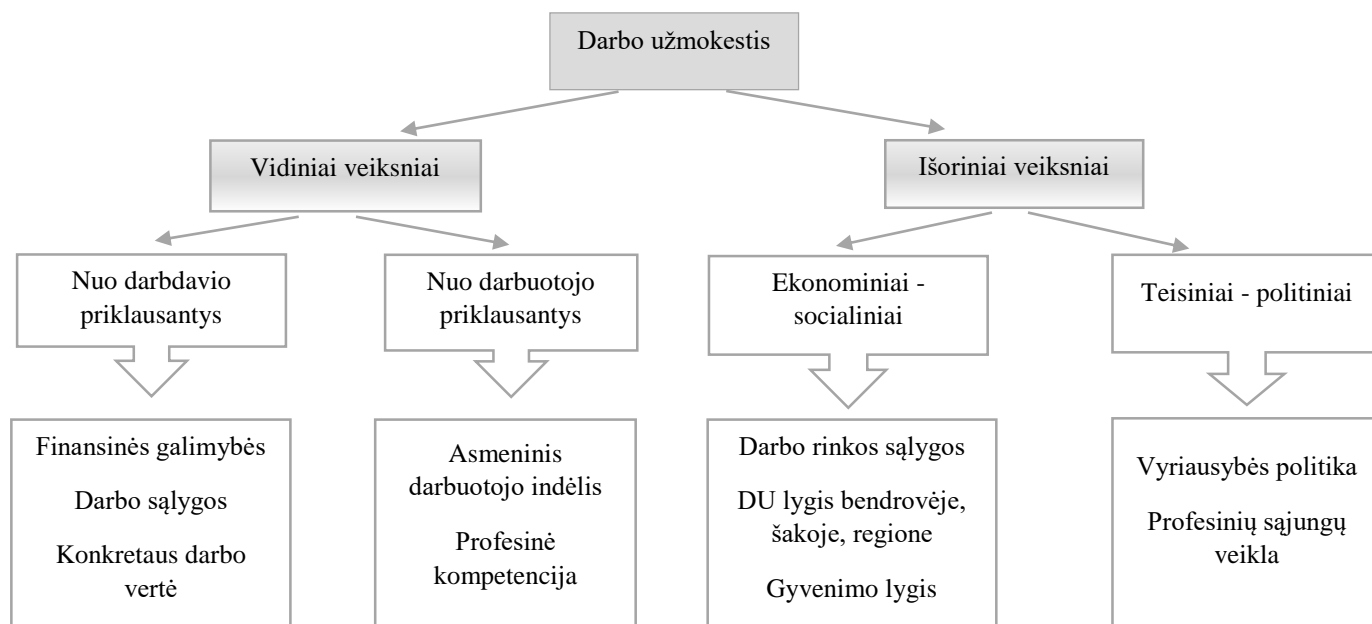
Išanalizavus autorių bei ekonomistų išskiriamas darbo užmokesčio funkcijas, galima teigti, kad darbo užmokesčio funkcijas geriausiai atspindi Vladimirovno L. P. (2000, 144 p.) pateiktas darbo užmokesčio apibrėžimas, kuriame teigiama, kad darbo užmokestis – tai darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių bei paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo ir jo šeimos narių fizinių ir dvasinių, saugumo bei saviraiškos poreikių tenkinimą, vertę. Pateiktas apibrėžimas atspindi ne tik ekonominę, bet ir socialinę darbo užmokesčio svarbą, kadangi pagrindinė darbo užmokesčio funkcija yra padengti kasdienes

darbuotojo gyvenimo išlaidas, kurios būtinos jo egzistavimui, o taip pat suteikti finansinio saugumo jausmą. Kita, ne mažiau svarbi, funkcija yra skatinti darbuotoją dirbti našiau bei kelti savo kvalifikaciją. Išsiaiškinus darbo užmokesčio funkcijas svarbu įvardinti veiksnius, kurie įtakoja darbo užmokesčio skirtumus.

1.1.2 Darbo užmokesčio dydį ir skirtumus lemiantys veiksniai

Šių laikų visuomenėje darbo apmokėjimo organizavimą lemia daugybė ekonominių, techninių, teisinių bei socialinių veiksnių. Todėl svarbu išsiaiškinti šiuos veiksnius ir įvertinti jų įtaką darbo užmokesčio dydžiui bei augimo tempui.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse 186 str. nurodoma, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Tačiau analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad mokslininkai ir ekonomistai, analizavę darbo užmokestį, išskiria gerokai daugiau darbo užmokestį įtakančių veiksnių. Disertantė Žioglytė L. (2013, 77 p.) darbo apmokėjimą įtakančius veiksnius suskirstė į *priklausančius nuo konkrečios organizacijos vidinės aplinkos ypatumų ir bendrus visoms verslo organizacijos atskiros šalies aplinkoje*. Tuo tarpu autoriai Vanagas P. (1994, 8 p.), Sakalas A. ir kt. (2002, 464 p.) bei Martinkus B., Žičkienė S. (2006, 110 p.) darbo užmokestį įtakančius veiksnius suskirstė į *vidinius ir išorinius*. Paulavičius K. B. (1998, 135 p.) taip pat analizavo darbo užmokestį įtakančius veiksnius ir atitinkamai juos suskirstė į *subjektyvius* bei *objektyvius*. Subjektyvūs (vidiniai) veiksniai leidžia išmatuoti individualios darbo jėgos vertę, lemia atskiro darbuotojo darbo apmokėjimo lygį. Autorius subjektyviems veiksniams priskiria išsilavinimą, kvalifikaciją ir darbo stažą. Kitaip tariant, subjektyvius veiksnius įtakoja pats individas. Tuo tarpu objektyvūs (išoriniai) darbo užmokestį įtakančios veiksniai yra tie, kurie nepriklauso nuo individo sąmonės ir norų. Objektyviems veiksniams autorius priskiria darbo jėgos pasiūlą ir paklausą rinkoje bei gamtinę (geografinę) aplinką. Susisteminius autorių bei ekonomistų išskiriamus darbo užmokestį įtakančius veiksnius, galima išskirti pagrindinius (žr. 2 Pav.).



2 pav. Vidiniai ir išoriniai darbo užmokestį įtakojantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta remiantis Raziulyte S., 2011, 73-74 p.

Analizuojant darbo užmokestį lemiančius veiksnius, yra tikslinga juos grupuoti ne tik pagal vidinius ar išorinius veiksnius, bet ir įvardinti, kurie iš vidinių veiksnių yra įtakojami darbuotojo ir darbdavio, bei įvardinti ekonominius-socialinius bei teisinius-politinius išorinius veiksnius.

Vidiniai darbo užmokestį lemiantys veiksniai gali priklausyti nuo darbdavio arba nuo darbuotojo. Nuo darbdavio priklausantiems vidiniams darbo užmokestį įtakojantiems veiksniams yra priskiriamos *finansinės galimybės*, *darbo sąlygos* bei *konkreto darbo vertė*. Valstybinėse įstaigose darbo užmokesčio dydis bei finansinės galimybės jį išmokėti priklauso nuo iš valstybės biudžeto skiriamos sumos, tuo tarpu privačiame sektoriuje finansinės įmonės galimybės priklauso nuo gaunamo pelno ir darbuotojų produktyvumo (Vanagas P., 2009, 368 p.). Darbo sąlygos apibūdina darbo metu patiriamą protinį ir fizinį krūvį, nervinę įtampą. Kuo rizikingesnės darbo sąlygos, tuo intensyviau darbuotojai derasi dėl didesnio darbo užmokesčio (Raziulytė S., 2011, 74 p.). Konkretaus darbo vertę Panomariovienė – Mačernytė I. (2003, 20 p.) nurodo kaip veiksnį, turintį didžiausią įtaką darbo užmokesčio dydžiui. Konkreti darbo vertė dažnai nurodoma kolektyvinėse sutartyse. Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo konkretaus darbo vertinimo kriterijų, pagal kuriuos darbuotojų darbo užmokesčiai yra diferencijuojami įmonės viduje.

Nuo darbuotojo priklausantiems vidiniams darbo užmokestį įtakojantiems veiksniams yra priskiriami *asmeninis darbuotojo indėlis* bei *darbuotojo kompetencija*. Kaip pastebi Vanagas P. (2009, 368 p.) darbuotojo motyvacijai išlaikyti yra naudinga darbo užmokestį individualizuoti taikant įvairias skatinimo

priemonės. Privačiose įmonėse asmeninis darbuotojo indėlis nustatomas pagal pinigines įplaukas, todėl darbuotojo vertė dažnai siejama su kūrybiškumu bei lankstumu, o ne tik gebėjimu atlikti tam tikras funkcijas. Todėl darbdaviai skatina darbuotojus mokytis, nes kvalifikuoti darbuotojai dėl našesnio darbo gali atnešti didesnę naudą bei pelną įmonei (Raziulytė S., 2011, 74 p.). Darbuotojo indėlis yra glaudžiai susijęs su darbuotojo profesine kompetencija, kadangi darbo užmokesčio dydis priklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos bei patirties. Aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai sunkiai pakeičiami kitais darbuotojais, todėl mokamas didesnis darbo užmokestis (Beladi H. ir kt., 2009).

Išoriniai darbo užmokestį lemiantys veiksniai ne ką mažiau svarbūs nei vidiniai. Išorinius veiksnius galima suskirstyti į ekonominius-socialinius bei teisinius-politinius. Ekonominiams-socialiniams darbo užmokestį lemiantiems veiksniams priskiriamos *darbo rinkos sąlygos, darbo užmokestis įmonėje, šakoje ar regione*, kuriame veikia įmonė, bei *gyvenimo lygis šalyje*. Pasak Vanago P. (2009, 372 p.), darbo rinka rodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau. Ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti didinti darbo užmokestį. Ne mažiau svarbus ekonominis – socialinis veiksnys darbo užmokesčio lygis bendrovėje, šakoje ar regione. Kaip teigia Vanagas P. (2009, 372 p.) darbo užmokesčio lygis šakoje ar regione orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos darbuotojams tokio lygio darbo užmokestį, koks mokamas tame regione ar sektoriuje. Gyvenimo lygis šalyje taip pat įtakoja darbo užmokestį, kadangi kolektyvinės sutartyse paprastai numatomas darbo užmokesčio lygio indeksavimas atsižvelgiant į infliacijos koeficientą.

Bene svarbiausiais darbo užmokestį įtakančiais veiksniais yra laikomi teisiniai-politiniai veiksniai. Teisiniams-politiniams išoriniams darbo užmokestį įtakojančioms veiksniams yra priskiriami *vyriausybės vykdoma politika* bei *profesinių sąjungų veikla*. Kaip pastebi Jean S., Nicoletti G. (2002), esant absoliučiai konkurencijai darbo rinkoje, darbo užmokestis turėtų priklausyti tik nuo darbuotojo, darbo sąlygų bei įmonės pelno. Tačiau valstybė, siekdama apginti darbuotojų interesus, dažnai šią pusiausvyrą koreguoja per įstatyminę bazę. Autoriai Martinkus B., Žičkienė S. (2006, 110 p.) pastebi, kad darbo apmokėjimą reglamentuojantys normatyviniai aktai nustato minimalų darbo užmokesčio dydį, kurio, atsižvelgdami į šalies ekonomines galimybes, turi laikytis darbdaviai. Minimalus darbo užmokestis veikia tiesiogiai ir netiesiogiai bendrą šalies darbo užmokesčio lygį. Pasak autorių, tiesioginis poveikis pasireiškia tuo, kad, padidinus minimalų darbo užmokestį, turi padidėti ir kitų darbuotojų darbo užmokestis. Netiesioginis minimalaus darbo užmokesčio poveikis kitų darbuotojų užmokesčiui pasireiškia tuo, kad sudarydami kolektyvines sutartis, darbuotojai ir jų profesinės sąjungos siekia išlaikyti esamą santykį tarp minimalaus ir

konkreto darbo užmokesčio. Kitas, ne mažiau svarbus teisinis-politinis veiksnys, profesinių sąjungų veikla. Kaip pastebi Raziulytė S. (2011, 75 p.) darbuotojams palanku sudaryti kolektyvines sutartis, nes darbdaviais tenka tartis su profesinėmis sąjungomis dėl darbo užmokesčio dydžio. Kolektyvinėse sutartyse paprastai nustatomi konkretūs valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesis darbo užmokestis ir kitos darbo apmokėjimo sąlygos. Pasak Vanago P. (2009, 372 p.) profesinių sąjungų tikslas yra sudarant naują darbo sutartį, pasiekti didesnę realųjį darbo užmokestį. Todėl regionuose, kuriuose veikia gerai organizuotos profesinės sąjungos, darbo užmokesčiai yra didesni.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslinėje literatūroje dažniausiai minimi vidiniai ir išoriniai darbo užmokesčio dydį ir jų skirtumus įtakojančios veiksniai. Išanalizavus darbo užmokestį įtakojančius veiksnius, galima teigti, kad darbo užmokestį įtakoja darbuotojas bei jo kompetencija ir darbo įgūdžiai, taip pat darbdavys, įmonė bei jos veiklos rezultatai, pelnas. Bene pagrindiniais veiksniais, turinčiais didelę įtaką darbo užmokesčio dydžiui, galima laikyti išorinius veiksnius, kurie skirstomi į ekonominius-socialinius bei teisinius-politinius. Teisiniams-politiniams veiksniams priskiriama vyriausybės vykdoma politika, bei darbo rinkos reguliavimas pasitelkiant įstatyminę bazę, kuri neretai priklauso nuo ekonominiams-socialiniams veiksniams priskiriamų darbo rinkos sąlygų ir gyvenimo lygio šalyje. Išsiaiškinus darbo užmokestį įtakojančius vidinius bei išorinius veiksnius, svarbu išskirti ir aptarti mokslinėje literatūroje sutinkamą darbo užmokesčio diferenciacijos sąvoką.

1.1.3 Darbo užmokesčio diferenciacija

Kaip jau išsiaiškinome, darbo užmokestis atlieka daugybę funkcijų, vieni darbuotojai dirba siekdami patenkinti savo ir šeimos narių fizinius, dvasinius poreikius. Kitiems darbas – saugumo, saviraiškos poreikių patenkinimo priemonė. Tačiau visus dirbančiuosius sieja vienas veiksnys – siekimas gauti pajamų. Dažnai darbuotojų darbo užmokestis skiriasi priklausomai nuo darbo pobūdžio, regiono ar valstybės. Todėl čia verta išskirti darbo užmokesčio diferenciacijos sąvoką.

Ekonomikos terminų ir sąvokų žodyne (1999, 13 p.) darbo užmokesčio diferenciacija apibrėžiama kaip darbo užmokesčio skirtumai tarp vidutinių atlygių darbuotojų grupėse pagal pramonės šaką, geografinę vietą arba pagal priklausomybę profesinei grupei. Tuo tarpu Stancikas E. (1997) teigia, kad diferencijuoti darbo užmokestį reiškia teoriškai apibrėžti ir faktiškai nustatyti jo dydį, priklausomai nuo konkrečių veiksnių. Autoriai Jakutis A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Šečkutė L. (2005, 131 p.) išskiria pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius (3 Lentelė).

3 lentelė. Darbo užmokesčio diferenciacijos veiksniai

Veiksny	Apibūdinimas
Kvalifikacija	Šiuolaikinės gamybos poreikius tenkina ne darbo jėga apskritai, bet darbo jėga turinti tam tikrą kvalifikaciją.
Darbo sąlygos	Jei darbai būtų apmokami vienodai, tuomet susidarytų lengvą darbą norinčių dirbti darbuotojų perteklius, o sunkiems darbams trūktų darbuotojų. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą.
Atsakomybė	Sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indėlį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus.
Monopolizacija	Jei įmonės padėtis rinkoje yra monopolinė, ji siekia maksimizuoti pelną didindama ribines pajamas. To pasekoje ribinių pajamų didėjimas didina monopolizuotos šakos darbuotojų ribinį pajamų produktą, o tuo pačiu ir darbo užmokestį.
Darbo aplinka	Jei darbo sąlygos yra kenksmingos ar pavojingos, turi būti papildomai apmokama už kiekvieną tokio darbo valandą.

Šaltinis: Jakutis A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Šečkutė L. (2005, 131 p.)

Kaip matome iš 3 lentelės, autoriai išskiria 5 pagrindinius darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius, kuriais įvardijami darbuotojų kvalifikacija, darbo sąlygos, atsakomybė, monopolinė įmonės padėtis rinkoje bei darbo aplinka. Nagrinėjant mokslinę literatūrą pastebėta, kad be darbo užmokesčio diferenciaciją įtakančių veiksnių, yra išskiriamos ir darbo užmokesčio diferencijavimo rūšys. Dažniausiai yra nagrinėjamos profesinės, šakinės ir regioninės darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys.

4 lentelė. Darbo užmokesčio diferenciacijos rūšys

Diferenciacijos rūšis	Apibūdinimas
Regioninė	Ryščiausia tarptautiniame lygyje. Ją lemia valstybinio darbo rinkos reguliavimo per minimalaus darbo užmokesčio nustatymą aspektai, bei ekonominis atskirų regionų išsivystymas.
Šakinė	Atsiranda dėl skirtingo pramonės ir verslo sričių potencialo ir rentabilumo.
Profesinė	Priklauso nuo atskirų specialistų paklausos, profesinės kvalifikacijos įgijimo ir paruošimo sunkumo bei kitų profesinių savybių.

Šaltinis: sudaryta remiantis Dubinas V. (1996, 8 p.)

Autorius Dubinas V. (1996, 8 p.) pastebi, kad tiriant regioninę darbo užmokesčio diferenciaciją tarpusavyje palyginami santykinai tik skirtingų profesijų darbuotojų atlyginimai, šakinės diferenciacijos atveju – tiriami skirtingose pramonės šakose dirbančiųjų darbuotojų grupių atlyginimai, o profesinės diferenciacijos atveju – santykinai regionuose dirbančiųjų darbuotojų grupių darbo užmokesčiai.

Analizuojant darbo užmokestį ir su juo susijusius mokesčius tarptautiniu lygmeniu, išskiriama regioninė darbo užmokesčio diferenciacija. Europos Sąjungos šalių praktika rodo, kad daugelyje šalių taikoma minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimo praktika. Galimybė diferencijuoti minimalų darbo užmokestį bendrijos šalyse nurodo Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) rekomendacija Nr. 135. Rekomendacijoje teigiama, kad „minimalus darbo užmokestis gali būti diferencijuojamas skirtingiems šalies regionams atsižvelgiant į pragyvenimo kaštų skirtumus šiuose regionuose“ (3 str. 5(2)). Tačiau TDO konvencijų ir rekomendacijų taikymo ekspertai pažymi, kad nors minimalų darbo užmokestį reguliuojančiose konvencijose ir rekomendacijose yra numatyta galimybė taikyti skirtingo lygio minimalų darbo užmokestį, bet jį nustatant būtina atsižvelgti į bendrus, kituose TDO dokumentuose iškeltus principus, o ypač į TDO Konstitucijos preambulėje įvardytą vienodo mokėjimo už vienodą darbą principą (4 str. 169) (Gerikienė V., Blažienė I., 2003, 58 p.).

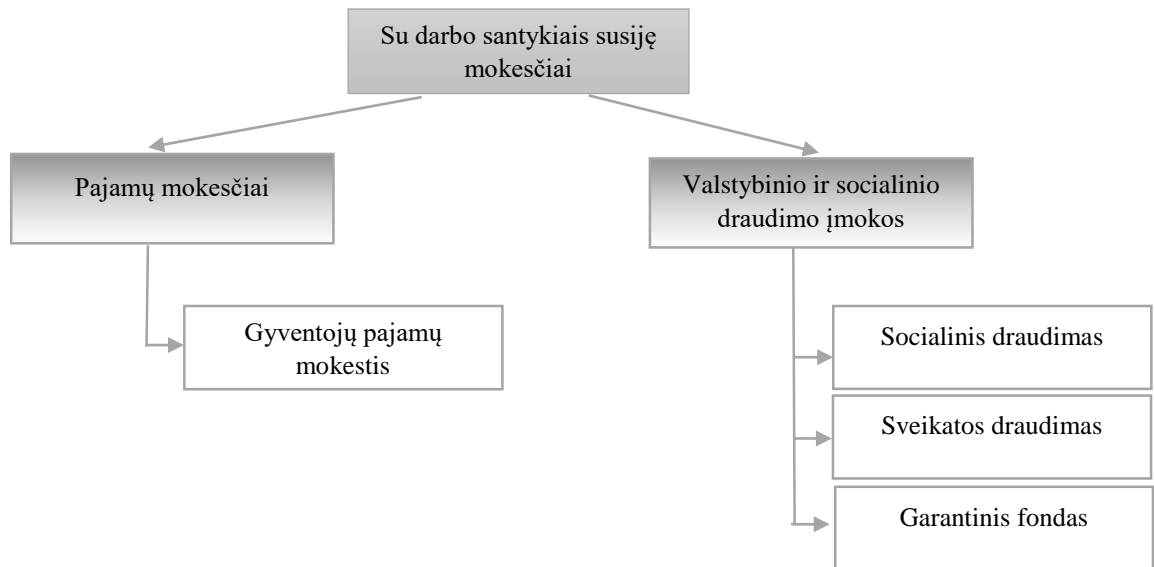
Apibendrinant galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciacija atsiranda dėl skirtingo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos išsidėstymo skirtingų darbo rūšių rinkose. Skirtingi darbuotojų gabumai, kvalifikacija, darbo patirtis lemia skirtingą šių darbuotojų poreikį, o tuo pačiu ir skirtingą jų atlikto darbo apmokėjimą. Galima teigti, kad darbo užmokesčio diferenciaciją sukuria netobula konkurencija darbo rinkoje, pasekoje to šalyje išskiriami dirbantys asmenys gaunantys minimalų, vidutinį ir aukštą darbo užmokestį. Toliau darbe bus aptarti ir išskirti su darbo užmokesčiu susiję mokesčiai.

1.2 Su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių klasifikacija

Išanalizavus darbo užmokesčio sąvoką, jo funkcijas bei darbo užmokesčio dydį įtakojančius veiksnius, svarbu aptarti ir su darbo santykiais susijusius mokesčius, kadangi mokesčiai įtakoja darbuotojų gaunamų pajamų dydį, darbdavių sąnaudų dydį samdant darbuotoją, o kartu ir pačios valstybės biudžeto pajamų dydį. Todėl toliau svarbu aptarti mokesčių sampratą ir atsiradimo priežastis bei išskirti su darbo santykiais susijusius mokesčius.

Mokesčiai yra neatsiejama kiekvienos valstybės dalis. Formuojantis valstybės sistemoms atsirado pajamų poreikis atliekamoms valstybės funkcijoms finansuoti. Tiesa, formuojantis valstybių sistemoms, kito ir mokesčių samprata. Senovės Romoje mokesčiai, kaip ir atlyginimas už darbą, buvo mokami natūra. Vėlyvaisiais viduramžiais pamažu įsigalėjus mainams, atsirado naujas ekonominių žmonių santykių ryšys – mokėjimas pinigais. Tačiau mokesčių kaip pagrindinio valstybės ekonominio svarto idėją išplėtojo klasikinės ekonominės mokyklos atstovas W. Petty (1623-1687 m.). Jis teigė, kad mokesčiai reikalingi tam, kad būtų paimami pinigai iš tų, kurie juos leidžia pertekliniam vartojimui ir perduodami tiems, kurie pajėgūs juos skirti naudingiems tikslams (Čiegis R., 2006, 78 p.). Ekonominės minties plėtojimasis padėjo pagrindą šiuolaikinei mokesčių sampratai. Šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje mokesčiai bendrąja prasme apibrėžiami, kaip įstatymų nustatyti individualių asmenų, įmonių ir kitų ūkio subjektų privalomieji mokėjimai (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999, 91 p.). Medelienė A., Sudavičius B. (2011) pažymi, kad mokesčių mokėjimas yra teisinis santykis tarp valstybės ir mokesčių mokėtojo. Tokio santykio pagrindinis valstybės tikslas yra surinkti jai reikalingas pajamas ir siekti, kad mokesčių mokėtojai tinkamai atliktų jam nustatytas pareigas šioje srityje, o mokesčių mokėtojo tikslas – įvykdyti jam nustatytas pareigas ir išvengti valstybės numatytų poveikio priemonių taikymo.

Mokesčiai, kaip ir bet kurios kitos sistemos elementai, gali būti klasifikuojami pagal įvairius požymius. Buškevičiūtė E. (2005, 49 p.) teigia, kad mokesčius tikslinga klasifikuoti pagal apmokestinimo objektus, kadangi toks klasifikavimo būdas leidžia aiškiai suprasti mokesčio objektą ir jam taikomą mokestį. Ne išimtis ir su darbo santykiais susiję mokesčiai, kadangi jie yra skirstomi pagal apmokestinimo objektą ir išskiriami pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmokos, kurios savo ruožtu yra klasifikuojamos į socialinį draudimą, sveikatos draudimą ir įmokas į Garantinį fondą (3 Pav.).



3 pav. Su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių klasifikacija

Šaltinis: sudaryta remiantis Buškevičiūte E. (2005, 49 p.)

Darbo santykiais susiję asmenys, darbuotojai ir darbdaviai, daugelyje Europos valstybių, taip pat JAV, Kanadoje, Rusijoje bei kitose pasaulio valstybėse moka gyventojų pajamų mokesčius bei socialines įmokas, t. y. valstybinį ir sveikatos draudimą bei įmokas į Garantinį fondą (kitose šalyse ši įmoka vadinama įmoka dėl darbo netekimo). Kiekviena šalis, priklausomai nuo vykdomos mokesčių politikos bei ekonominės, socialinės ir politinės padėties, taiko skirtingus pajamų ir socialinių įmokų tarifus bei lengvatas, tačiau šios dvi mokesčių grupės išlieka pagrindinės, kurių pokyčiai labiausiai įtakoja darbo pajamų pokyčius, darbuotojų norą dirbti bei darbdavių norą samdyti darbo jėgą, todėl šiuos mokesčius būtina aptarti plačiau, išsiaiškinti kaip šie mokesčiai atsirado ir kokią įtaką jie turi darbo rinkai ir šalies ekonomikai.

1.2.1 Gyventojų pajamų mokestis

Pajamų mokestis atsirado Anglijoje. Jis buvo įvestas 1799 metais kaip laikinas mokestis, reikalingas finansuoti tuo metu vykusiam karui prieš Prancūzijos armiją, vadovaujamą Napoleono. 1816 metais, anglams triumfavo VATERLO MŪŠYJE, šio mokesčio buvo atsisakyta. Tačiau jau 1842 metais pajamų mokestis vėl buvo įvestas, šį sykį jau kaip nuolatinis instrumentas, kurio tikslas buvo padengti išdo deficitą (Buginskis V., Mackevičius R., 2007, 181 p.).

Žvelgiant istoriškai, pajamų mokesčio svoris surenkamų mokesčių visumoje kito. Pavyzdžiui, Japonijoje, kuri buvo viena pirmųjų valstybių pasaulyje, 1887 metais įdiegusi pajamų mokesčio sistemą, šio mokesčio lyginamoji dalis per daugiau nei šimtą metų labai žymiai pasikeitė. Pirmaisiais mokesčio įvedimo metais pajamų mokesčio tarifas siekė 1-3%, jį mokėjo tik 0,3% Japonijos piliečių, o jo dalis surenkamuose mokesčiuose tesudarė 1,5%. 2002 metais GPM dalis surenkamuose mokesčiuose Japonijoje sudarė 32,08%, o 1990 metais ši dalis buvo pasiekusi 41,41% (Buginskis V., Mackevičius R., 2007, 181 p.).

Gyventojų pajamų mokesčio pavadinimas atspindi pagrindinį šio mokesčio objektą – gyventojų pajamas. Mokslinėje literatūroje galima rasti nemažai skirtingų autorių suformuluotų pajamų apibrėžimų.

5 lentelė. Pajamų samprata

Autorius	Samprata
Atkinson A. B. (1970-1980)	Individų pajamos – tai pinigų suma, kurią jis galėtų išleisti nesumažindamas savo turto vertės.
Ekonomikos terminai ir sąvokos (1999)	Pajamos – darbo užmokesčio, dividendų, palūkanų ar kita forma asmenų, įmonių arba visuomenės gaunami pinigai.
Vainienė R. (2005)	Pajamos – įmonės ar asmens gaunamos lėšos kaip atlygis už darbą, pastangas ar kaip investicijų grąža. Pajamos gali būti gaunamos pinigais arba natūra.
Jakutis A. ir kt. (2005)	Pajamos – atlyginimas, kurį žmogus turi gauti už atliktą darbą.
Žukauskas V. (2010)	Pajamos – tai piniginės įplaukos: darbo užmokestis, pensijos, stipendijos, palūkanos, dividendai, nuomos pajamos, laimėjimai, kyšiai, pašalpos ir kitos deklaruojamos ir nedeklaruojamos pajamos.

Šaltinis: sudaryta autorės

Apibendrinant 5 lentelėje pateiktus autorių pajamų apibrėžimus, galima teigti, kad pajamomis laikomos visos gyventojų gaunamos piniginės ar natūrinės įplaukos, kurios, kaip teigia Žukauskas V. (2010) gali būti deklaruojamos arba nedeklaruojamos. Zinkevičienė D. (2004, 29 p.) analizavusi pajamų sampratą ekonomikoje ir apskaitoje, išskyrė pajamų rūšis pagal gamybos veiksnis:

- *Renta arba nuoma.* Atlyginimas savininkui už naudojimąsi jo žeme ar kitu turtu;
- *Darbo užmokestis.* Atlyginimas samdomiesiems darbuotojams už atliktą darbą;
- *Palūkanos.* Atlyginimas, gautas už paskolintus pinigus ar finansinį turtą;
- *Pelnas.* Atlyginimas, kurį gauna verslininkai už riziką, naujas idėjas ir pastangas, įdėtas į verslą, atskaičius visas su verslu susijusias išlaidas.

Pajamų rūšis tikslinga išskirti pagal gamybos veiksnius, kadangi toks skirstymas parodo gautų pajamų šaltinį ir pajamas išskiria pagal pajamas gaunančius asmenis. Pajamos gali būti gaunamos fizinio ar juridinio asmens. Dažniausiai pasaulio valstybių mokesčių sistemose yra išskiriami fizinių ir juridinių asmenų pajamų mokesčiai: fizinių asmenų pajamų mokestis ir įmonių pajamų (pelno) mokestis. Šie mokesčiai plačiai nagrinėjami šiuolaikinėje mokslinėje literatūroje.

Gyventojų pajamų mokestis (GPM) – mokestis, kurį moka pajamų gavęs gyventojas. Šiuo mokesčiu siekiama apmokestinti iš įvairių šaltinių gautas gyventojų pajamas. Tai vienas seniausių ir daugiausiai pajamų valstybei duodančių mokesčių (Macijauskienė S., 2007, 2 p.). Gyventojų pajamų mokestis yra vienas iš dažniausiai Europoje bei visame pasaulyje taikomų mokesčių, Buškevičiūtė E. (2003) šį mokestį mini aprašydama Jungtinių Amerikos valstijų, Kanados, Japonijos, Prancūzijos ir kitų šalių mokesčių sistemas. Mokslinėje literatūroje plačiai nagrinėjamas gyventojų pajamų mokestis ir jo įtaką valstybės ekonomikai, taip pat mokslininkai ir ekonomistai pripažįsta, kad per ilgą laiką išsivystęs mokestis atitinka šiuolaikinius apmokestinimo principus: teisingumą, ekonominę efektyvumą, administracinį paprastumą, mokesčių įplaukų produktyvumą bei elastingumą.

Gyventojų pajamų mokestis yra vienas iš daugiausiai pajamų valstybei duodančių mokesčių, tačiau gyventojams, šio mokesčio mokėtojams, šis mokestis asocijuojasi su tam tikru lėšų praradimu. Kadangi šis mokestis yra mokamas nuo gautų pajamų, taip pat ir nuo darbo užmokesčio. Galima teigti, kad atsiranda tam tikra priešprieša, todėl vienas pagrindinių šalies vyriausybės uždavinių yra nustatyti optimalų mokesčio tarifą, kuris netaptų mokesčine našta mokesčių mokėtojams, nedidintų mokesčių pleišto bei neskatintų pajamų slėpimo. Tačiau tuo pat metu, nustatytas mokesčio tarifas turėtų užtikrinti pajamas į valstybės nacionalinį biudžetą (Macijauskienė S., 2007, 1 p.).

Šiuo metu vis daugiau mokslininkų, politikų bei visuomenės veikėjų kalbant apie gyventojų pajamų apmokestinimą, pripažįsta tinkamo mokesčio tarifo bei apmokestinimo būdo svarbą. Apmokestinimo būdas, pavyzdžiui, proporcinis ar progresyvus, lemia socialinės atskirties dydį visuomenėje, įtakoja valstybės pajamas. Progresyvus apmokestinimas dažnai siūlo sumažinti nelygybę. Labiau progresyvūs pajamų

mokesčiai duoda daugiau pajamų vargšams bei mažas pajamas gaunantiems asmenims, pastebima, kad įvedus progresyvinį pajamų apmokestinimą išauga mažesnes pajamas gaunančių asmenų investicijos bei vartojimas, o kalbant apie didesnes pajamas gaunančius asmenis, jie gaus mažiau pajamų, sumokės didesnius mokesčius bei mažiau investuos. Kaip pastebi Caucutte ir kt. (1996) didesnis mokesčių progresyvumas turi potencialą sumažinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą ir augimą ilgesniu laikotarpiu, tai gali sumažinti kylančią neturtingųjų judėjimo laisvę bei iškelti abejones rinkėjams už progresyvinius mokesčius.

Optimalaus mokesčio tarifo ir apmokestinimo būdo nustatymas turi bene didžiausią įtaką pajamų iš GPM surinkimui į valstybės biudžetą, taip pat įtakoja šešėlinės ekonomikos dydį. Plačiau nagrinėjant su gyventojų gaunamomis pajamomis susijusius mokesčius, aktualu aptarti neapmokestinamųjų pajamų dydžio sąvoką.

Neapmokestinamųjų pajamų dydis (NPD) – tai gyventojų pajamų mokesčiu neapmokestinama fizinių asmenų pajamų dalis. Šis dydis nėra vienodas visiems asmenims ir daugiausiai priklauso nuo asmens gaunamų pajamų. Fiksuotas NPD dydis paprastai nustatomas minimaliam darbo užmokesčiui, o didesnes pajamas gaunantiems asmenims apskaičiuojamas pagal specialias formules. Taip pat NDP dydį įtakoja auginamų vaikų iki 18 metų skaičius šeimoje. Pavyzdžiui, nuo 2017 m. sausio 1d. Lietuvoje NPD siekia 310 eurų, o šeimoms auginančioms vaikus skiriamas papildomas NPD 200 eurų už kiekvieną vaiką.

Šių dienų mokslininkai plačiai nagrinėja gyventojų pajamų mokesčio įtaką darbo rinkai ir darbo jėgai. Stačiokas R., Rimas J. (2004) nagrinėdami apmokestinimo įtaką darbo jėgos pasiūlai, teigia, kad pajamų mokestis skatina žmones daugiau dirbti, kad atpirktų prarandamus pinigus. Tačiau galutinis mokesčio poveikis priklausys nuo to, kuris efektas – pajamų ar pakeitimo dominuos. Tuo tarpu Rakauskienė O. G. (2006) teigia, kad darbo pajamų apmokestinimas beveik du kartus didina gamybos sąnaudas ir kartu produkcijos kainas. Dėl šios priežasties esant didesniems su darbo santykiais susijusiems mokesčiams, darbdaviai suinteresuoti nedidinti ar netgi mažinti darbo vietų skaičių. Dar keletas Lietuvos ir užsienio mokslininkų (Buškevičiūtė E., 2007.; Novošinskienė, Slavickienė 2005.; Edwards 2006) teigia, kad gyventojų pajamų mokestis turi mažėti, nes mokesčių mokėtojai turi likti didesnės pajamos ir didesnės pajamos šeimai. Taip pat autoriai teigia, kad mažesnių mokesčių našta gali paskatinti valstybės ekonomikos augimą, kurio naudą per rinką pajustų daugiau visuomenės narių (Slavinskaitė N. ir kt. 2015, 247 p.).

Optimalaus gyventojų pajamų mokesčių tarifo ir tinkamo apmokestinimo pasirinkimas gali turėti įtakos šalies ekonomikai, kadangi mokesčių mažinimas gali mažinti norą darbuotojams slėpti uždirbamas pajamas, darbdaviams – mokėti atlyginimus „vokeliuose“ bei paskatinti investuotojus, kurių dėka kuriamos naujos darbo vietos. Mokslininkų nuomonės, į tai kokiu būdu gyventojų pajamų mokestis gali skatinti ar stabdyti

šalies ekonominį augimą, išsiskiria. Viena populiariausių teorijų, nagrinėjanti mokesčio tarifo ir biudžeto pajamų priklausomybę, yra Arthur Laffer teorija. Remdamasis faktais jis bandė įrodyti, kad nustačius nepamatuotai aukštus pajamų mokesčio tarifus biudžeto pajamos yra mažesnės, nei galėtų būti esant mažesniai tarifui. Vėlesni jo tyrimai parodė, kad santykinai didelius mokesčius turinčios šalys turi ne mažiau, bet netgi daugiau fiskalinių problemų negu šalys su mažesniais mokesčiais (Damulienė A., Vengrauskas V., 2001, 23 p.). Užsienio mokslininkai Mertens, Rawn (2011) teigė, kad GPM tarifų sumažinimas po kurio laiko pastebimai sumažina nedarbo lygį šalyje, dėl ko ekonomika auga. Taip pat GPM tarifo mažinimas skatina vartojimą, o tai savo ruožtu taip pat skatina ekonomikos augimą. Tuo tarpu Elmendorf, Reifschneider (2002) teigė, kad GPM tarifo sumažinimas įtakoja gamybos ilguoju laikotarpiu mažėjimą, dėl to sulėtėja ekonomikos augimas. Kalbant apie progresyviųjų mokesčių įtaką ekonomikai, McBride (2012) teigė, kad progresyviai pajamų mokesčiai mažina investicijas, pasirengimą rizikuoti ir verslumą, kadangi tokia veikla atliekama dideles pajamas gaunančių asmenų. Ir tai lėtina ekonomikos augimą. Tuo tarpu Laisvosios rinkos instituto atstovai pasisako, kad pats progresinis pajamų mokestis yra socialiai neteisingas, nes jis baudžia socialiai naudingiausias asmenis – tuos, kurie visuomenei sukuria daugiausiai vertės. Leontjeva K. (2012) analizuodama progresyviųjų GPM tarifų įvedimo Lietuvoje idėją, teigia, kad progresyviųjų mokesčio tarifų pagrįstumą grindžiančios prielaidos, neva visą GPM našą tempia mažiausiai uždirbantys, o pasiturintys gyventojai prisideda tik nežymiai, yra klaidingos. Anot jos, pasiturinčių žmonių realus indėlis yra didesnis nei mažai uždirbančiųjų, kadangi jie moka GPM ne tik nuo darbo pajamų, bet ir nuo dividendų.

Apibendrinant galima teigti, kad gyventojų pajamų mokestį moką asmenys nuo gautų pajamų, įskaitant ir darbo užmokestį. Šis mokestis yra vienas seniausių ir bene daugiausiai pajamų į nacionalinį biudžetą surenkantis mokestis, todėl yra svarbus įgyvendinant valstybės funkcijas. Šį mokestį bei jo surinkimą labiausiai įtakoja šalies įstatymais nustatytas mokesčio tarifas, apmokestinimo būdo pasirinkimas bei neapmokestinamųjų pajamų dydis. Siekiant išvengti šešėlinės ekonomikos didėjimo, pajamų slėpimo bei nacionalinio biudžeto pajamų iš GPM mažėjimo, būtina nustatyti optimalų mokesčio tarifą, pasirinkti tinkamą apmokestinimo būdą bei nustatyti optimalų neapmokestinamųjų pajamų dydį. Darbo santykiais susiję asmenys darbuotojas ir darbdavys moka skirtingus mokesčius, darbuotojui aktualesnis gyventojų pajamų mokestis bei jo pokyčiai, tuo tarpu darbdavys, mokantis darbo užmokestį darbuotojui taip pat moka ir valstybės nustatytus socialinius mokesčius ir įmokas, todėl toliau svarbu aptarti šių mokesčių vaidmenį darbo jėgos apmokestinimui.

1.2.2 Valstybinis socialinis bei sveikatos draudimai ir socialinės įmokos

Socialinio draudimo idėja pradėjo formotis gana neseniai. XVIII amžiuje įvykus pramonės perversmui Anglijoje, o XIX amžiuje jam persikėlus ir į Europą, susiformavo darbininkų klasė. Iš kilo ir pradėjo būti įgyvendinamos socialistinės idėjos, kurių pasekoje buvo atkreiptas dėmesys į žemiausią, tačiau tuo pačiu svarbiausią visuomenės klasę – darbininkus. Kuriantis naujoms valstybės valdymo sistemoms, tuo pačiu kūrėsi ir nauja socialinių garantijų bei socialinės apsaugos sistema, darbininkai žymiai pagerino savo padėtį, užsitikrino tam tikras socialines garantijas, tokias kaip normuotą darbo dieną, darbo užmokestį ir t.t. Svarbus persilaužimas valstybinio socialinio draudimo srityje įvyko XIX a. pabaigoje Vokietijoje, kada buvo įvestas socialinis draudimas, privalomas visiems darbuotojams ir įstatymais kontroliuojamas valstybės. Pirmąjį socialinį draudimą sudarė ligos ir motinystės draudimas, nelaimingų atsitikimų draudimas bei pensijų draudimas (Martinkus B. ir kt., 2006, 115 p.).

Šių laikų mokslininkai ir valstybės veikėjai plačiai nagrinėja socialinį draudimą. Buškevičiūtė E. (2008, 289 p.) socialinį draudimą apibūdina kaip visumą priemonių, kurių dėka sukuriamas tarp žmonių, netekusių darbo pajamų arba patyrusių itin didelių išlaidų, solidarumas. Ališauskaitė – Paulavičienė J. (2004, 1 p.) nurodo, kad valstybinis socialinis draudimas, tai valstybės nustatytų socialinių ir ekonominių priemonių sistema, teikianti apdraustiesiems, taip pat įstatymo nustatytais atvejais apdraustųjų šeimos nariams gyvenimui reikalingų lėšų ir paslaugų, jei jie negali dėl įstatymo numatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba dėl įstatymų numatytų priežasčių turi papildomų išlaidų. Fedorova T. A. (2009, 82 p.) socialinį draudimą apibūdina kaip valstybės socialinės politikos realizavimo mechanizmą, gyventojų socialinės apsaugos pagrindą. Socialinės apsaugos terminų žodyne (1999, 80 p.) socialinis draudimas apibrėžiamas kaip visuma suderintų valstybinių privalomųjų draudimo sistemų, garantuojančių išmokas ligos, invalidumo, senatvės, mirties, maitintojo netekimo, motinystės bei panašiais atvejais.

Apibendrinant autorių pateiktus socialinio draudimo apibrėžimus, galima teigti socialinis draudimas yra nustatomas valstybės ir apibrėžiamas teisės aktuose, kurie reglamentuoja socialinį draudimą ir jo taikymą. Socialinio draudimo terminas iš esmės apima tris svarbiausias valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos administruojamas sritis – ligos ir motinystės socialinį draudimą, pensijų socialinį draudimą ir nelaimingų atsitikimų darbe bei profesinių ligų socialinį draudimą. Tačiau socialinis draudimas taip pat garantuoja apdraustajam išmokas nedarbo atveju bei kompensacijas gydymo paslaugoms bei vaistams. Todėl apibendrintai socialinio draudimo sistemą galima suskirstyti į 5 draudimo rūšis:

1. Pensijų socialinis draudimas;
2. Ligos ir motinystės (tėvystės) socialinis draudimas;
3. Nelaimingų atitikimų darbe draudimas;
4. Nedarbo socialinis draudimas;
5. Sveikatos socialinis draudimas.

Pensijų socialinis draudimas apima senatvės pensijų draudimą, netekto darbingumo pensijas, našlių ir našlaičių pensijas, ištarnauto laiko pensijas ir kompensacijas už ypatingas darbo sąlygas. Senatvės pensija yra siejama su tam tikru amžiumi, kuris kiekvienoje valstybėje skiriasi. LR Valstybinio socialinio draudimo įstatyme nurodoma, kad senatvės pensijos amžius moterims yra 61 metai ir 8 mėnesiai, vyrams – 63 metai ir 4 mėnesiai. Minimalus valstybinio socialinio pensijų draudimo stažas senatvės pensijai gauti yra 15 metų, o būtinasis - 30 metų. Remiantis Tarptautinės socialinės apsaugos sistemos MISSOC duomenimis, galima palyginti Lietuvos ir kitų ES šalių pensinio amžiaus ribą. Pavyzdžiui, Latvijoje pensinis amžius moterims ir vyrams yra vienodas ir siekia 62 metus ir 9 mėnesius. Estijoje pensinis amžius taip pat vienodas moterims ir vyrams, jis siekia 63 metus. Tuo tarpu Maltoje pensinis amžius priklauso nuo gimimo metų, kadangi pensinis amžius gimusiems iki 1952 metų siekia moterims - 60 metų, vyrams - 61, vėlesniais metais gimusiems vyrams ir moterims pensinis amžius vienodas ir siekia atitinkamai nuo 62 iki 65 metų. Bene ne aukščiausia amžiaus riba pensijai gauti nustatyta Vokietijoje, čia senatvės pensija moterims ir vyrams mokama nuo 67 metų.

Ligos socialinis draudimas apima ligos ir profesinės reabilitacijos pašalpas. Ligos, nedarbingumo socialinio draudimo paskirtis kompensuoti visas ar dalį prarastų asmens pajamų nedarbo dėl ligos atveju. Europos socialinės apsaugos kodekso 14 straipsnis numato, kad ligos socialinė rizika apima dėl sveikatos sutrikimo atsiradusį nedarbingumą, kurio pasekmė laikinas darbo pajamų netekimas. Lietuvoje ligos pašalpa už pirmąsias dvi ligos dienas sudaro 80-100 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, ją apmoka darbdavys. Nuo trečiosios ligos dienos 80 proc. gavėjo kompensuojamojo darbo užmokesčio dydžio pašalpą mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų. Remiantis MISSOC duomenimis, Latvijoje ligos pašalpa mokama nuo 2 ligos dienos, ją moka darbdavys, kompensacija siekia ne mažiau nei 75 proc. vidutinio gavėjo darbo užmokesčio. Nuo 4 iki 10 ligos dienos darbdavio mokama ligos pašalpa siekia ne mažiau nei 80 proc. vidutinio gavėjo darbo užmokesčio. Estijoje, darbdavys moka kompensaciją tik nuo 4 iki 8 ligos dienos. Tuo tarpu Portugalijoje, Kipre, Airijoje ir Graikijoje darbdaviai nemoka ligos kompensacijos, jei jos atskiru punktu neįtrauktos į darbo sutartį.

Motinytės (tėvystės) socialinio draudimo paskirtis paremti šeimą gimus vaikui, kadangi vienas iš tėvų tuo metu negali dirbti ir praranda darbo pajamas. Valstybė, suteikdama piliečiams specialų finansavimą, susijusį su nėštumu, gimdymu bei vaiko priežiūra, tokia politika skatina demografinių rodiklių augimą. Motinytės pašalpa nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu turi teisę gauti apdraustieji ligos ir motinytės socialiniu draudimu. Lietuvos Respublikos ligos ir motinytės įstatyme nurodoma, kad teisę gauti išmoką turi moterys, suėjus 30 ir daugiau nėštumo savaičių, pašalpa mokama už 126 kalendorines dienas. Komplikuoto gimdymo atveju papildomai apmokama už 14 kalendorinių dienų. Jei moteris nepasinaudojo teise į nėštumo ir gimdymo atostogas, motinytės pašalpa mokama už 56 kalendorines dienas. Įstatyme taip pat numatyta, kad motinytės išmoka nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu mokama 100 proc. išmokos gavėjo kompensuojamo uždarbio dydžio. Vaiko priežiūros išmokos dydis iki vaikai sueis 1 metai yra 100 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Jei motinytės ar tėvystės vaiko priežiūros atostogų trukmė yra 2 metai, tuomet iki vaikai sueis 1 metai bus mokamas 70 proc., o iki vaikai sueis 2 metai – 40 proc. išmokos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio. Remiantis MISSOC duomenimis, 2016 metų sausio mėnesį, motinytės (tėvystės) išmokos Latvijoje siekė 80 proc. vidutinio atlyginimo, o išmoka mokama 12 mėnesių. Tuo tarpu Estijoje mokama 100 proc. vidutinio darbo užmokesčio, išmoka mokama iki 140 dienų. Tuo tarpu Vokietijoje bei Graikijoje motinytės išmoka papildomai moka ir darbdavys.

Nelaimingų atsitikimų darbe draudimas apima įvykius, kurių metu asmuo visiškai ar iš dalies praranda pajamų šaltinį. Šio draudimo paskirtis socialiai apsaugoti asmenį ir suteikti jam pagalbą. Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme numatyta, kad nelaimingu atsitikimu darbe laikomas įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka iširtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio metu nukentėjo darbuotojas. Į šią sistemą taip pat įeina nelaimingi atsitikimai pakeliui į darbą ar iš jo. Pagal Lietuvos Respublikos įstatymą, atsitikus draudimui įvykiui, apdraustajam yra išmokama ligos išmoka, kurios dydis yra 100 proc. kompensuojamojo darbo užmokesčio. Įstatymas taip pat numato išmokų mokėjimo sąlygas pagal patirtos žalos dydį, yra numatytos vienkartinės, periodinės išmokos, kurių dydis priklauso nuo prarasto darbingumo ar invalidumo dydžio.

Nedarbo socialinis draudimas taip pat skirtas socialiai apsaugoti asmenį, suteikti jam pagalbą praradus darbą ir iš jo gaunamas pajamas. Bedarbiais asmenis, pagal LR nedarbo socialinio draudimo įstatymą, yra laikomi nedirbantys darbingo amžiaus žmonės, nesimokantys, įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Lietuvoje nedarbo draudimo išmoka mokama 6 mėnesius, ją sudaro pastovioji ir kintamoji dalys. Pastovią nedarbo draudimo išmokos dalį sudaro 30 proc. LR Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos, o kintamoji dalis svyruoja nuo 50 proc. (pirmąjį ir antrąjį mėnesį) iki 30proc. (penktą ir šeštą mėnesį) vidutinių mėnesinių

draudžiamųjų pajamų. Latvijoje 2016 metų pradžioje, MISSOC duomenimis, nedarbo draudimo išmoka priklauso nuo darbuotojo darbo stažo, t. y. 1-9 metų stažas – 50 proc., 10-19 metų – 55 proc., 20-29 metai – 60 proc., o daugiau nei 30 metų – 65 proc. vidutinių draudžiamųjų pajamų. Pirmus tris mėnesius bedarbiams mokama 100 proc., 4 - 6 mėn. mokama 75 proc., o 7 - 9 mėn. 50 proc. numatytos išmokos. Lenkijoje nedarbo išmoka priklauso nuo darbo stažo ir apskaičiuojama procentais nuo bazinės nedarbo pašalpos. Jei darbo stažas atitinka 1-5 metus, tuomet gaunama pašalpa siekia 80 proc. bazinės nedarbo pašalpos, jei darbo stažas yra nuo 5 iki 20 metų, mokama 100 proc. bazinės bedarbio pašalpos, o darbo stažui viršijus 20 metų, mokama 120 proc. bazinės bedarbio pašalpos. Bazinė bedarbio pašalpa pirmus tris mėnesius siekia 188 eurus, vėlesniais mėnesiais – 147 eurus.

Darbo vieta gali būti prarandama ne tik dėl ligos, tačiau ir dėl įmonės, darbdavio bankroto. Bankrutavus darbdaviui neretai nėra išmokamas darbo užmokestis darbuotojams, todėl siekiant apsaugoti dirbančius žmones, darbdaviai pagal Lietuvos Respublikos įstatymus privalo mokėti įmokas į Garantinį fondą. Garantinis fondas yra valstybės išteklių fondas, iš kurio skiriamos lėšos įstatymų ir teisės aktų nustatytų išmokų bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių, fizinių asmenų, kuriems iškelta bankroto byla, darbuotojams. Įmokas į Garantinį fondą moka darbdaviai, įmokos tarifas yra 0,2 proc. nuo darbuotojo draudžiamųjų pajamų. Darbdaviai moka įmokas dėl darbo netekimo ir kitose Europos šalyse.

Sveikatos socialinis draudimas išlaidų už suteiktas sveikatos priežiūros paslaugas kompensavimo sistema, kuri gali būti valstybinė ir/ar savanoriška. LR sveikatos draudimo įstatyme yra numatytos dvi draudimo rūšys:

- ✓ Privalomasis – garantuojantis privalomuoju sveikatos draudimu apsidraudusiems asmenims, įvykus draudimui įvykiui, sveikatos paslaugų teikimą bei išlaidų už suteiktas paslaugas, vaistus kompensavimą;
- ✓ Papildomasis (savanoriškasis) – draudimo sutartyse nustatytos asmens sveikatos priežiūros paslaugos, atlyginamos pagal šia sutartis po papildomojo sveikatos draudimo draudiminio įvykio.

Įstatymas numato, kad Lietuvoje privalomasis sveikatos draudimą moka draudėjai už asmenis dirbančius pagal darbo sutartis, taip pat dirbantieji pagal darbo sutartis bei kiti fiziniai asmenys, besiverčiantys individualia, žemės ūkio ir kita veikla. Mokesčio tarifas darbdaviams siekia 3%, dirbantiems 6% nuo įstatymo nustatyta tvarka apskaičiuotų pajamų, o kitiems fiziniams asmenims taikomas 9% mokesčio tarifas nuo LR Vyriausybės patvirtinto minimalaus darbo užmokesčio.

Apibendrinant valstybės socialinio, sveikatos draudimo bei įmokų į dėl darbo netekimo sampratą galima teigti, valstybės socialinio draudimo sistema yra pagrįsta solidarumu, t. y. dirbantys asmenys bei darbdaviai, mokėdami įstatymų numatytas įmokas remia pensininkus, bedarbius bei neįgaliuosius. Tuo tarpu darbuotojų bei darbdavių mokamos sveikatos draudimo įmokos skirtos tam, kad tiek darbuotojas, tiek darbdavys galėtų naudotis valstybine sveikatos sistema. O darbdavių mokamos įmokos dėl darbo netekimo (liet. įmokos į Garantinį fondą) garantuoja, kad įmonei, ūkio subjektui bankrutavus, darbuotojams bus išmokami atlyginimai, išaitinės bei kitos išmokos. Valstybinio socialinio draudimo, sveikatos draudimo bei Garantinio fondo biudžetas priklauso nuo įmokų, o įmokos – nuo valstybės ekonominės būklės, dirbančiųjų asmenų skaičiaus, darbo užmokesčio ir nuo jas mokančiųjų sąžiningumo (Ališauskaitė – Paulavičienė J., 2004, 1 p.). Kiekviena valstybė turi savitą socialinio bei sveikatos draudimo sistemą, įmokų tarifus bei išmokų dydžius, tačiau socialinio bei sveikatos draudimo įmokų pokyčiai įtakoja darbdavius bei jų norą ir galimybes samdyti darbo jėgą, kadangi šių įmokų dydžiai tiesiogiai įtakoja darbo vietos kainą, t. y. didėjant įmokų dydžiams, didėja darbo vietos kaina.

1.3 Darbo užmokestį įtakojantys ekonominiai ir socialiniai rodikliai

Išanalizavus darbo užmokesčio sampratą, jo funkcijas bei jį įtakojančius veiksnius, o taip pat aptarus su darbo užmokesčiu susijusius mokesčius yra tikslinga aptarti ekonominius ir socialinius šalies rodiklius, kurie turi įtakos darbo užmokesčio dydžiui.

Žmonės dirba skatinami įvairių tikslų: siekdami karjeros, pripažinimo, norėdami bendrauti su kitais žmonėmis, o svarbiausia – norėdami gauti pajamų, t. y. darbo užmokestį. Prieš tai analizuoti darbo užmokestį įtakojantys vidiniai bei išoriniai veiksniai parodė, kad darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo, darbdavio bei valstybės, tačiau šių veiksnių įtaka labiau ryški mikroekonominio lygiu. Kaip teigia Šilingienė V., Stukaitė D., Radvila G. (2015, 300 p.) siekiant atlikti darbo užmokesčio dydį lemiančių veiksnių analizę šalies lygiu ir įvardinti kokius ekonominius ir socialinius rodiklius įtakoja darbo užmokestį, minėtas veiksnių grupes reikia adaptuoti arba papildyti. Siekiant detaliai atskleisti mokslinėje literatūroje pateikiamus darbo užmokestį įtakojančius veiksnius šalies makroekonomikos lygmeniu, 6 lentelėje pateikiami mokslininkų bei ekonomistų išskiriami veiksniai.

6 lentelė. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai šalies ekonomikos lygmeniu

Autorius	Darbo užmokestį lemiantys veiksniai
Rudytė D., Beržinskienė D., Prichotskytė F. (2008, 256 p.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. BVP vienam gyventojui; 2. Tiesioginės užsienio investicijos; 3. Aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų skaičius; 4. Nedarbo lygis; 5. Veikiančių ūkio subjektų skaičius; 6. Valstybės išlaidos, tenkančios vienam gyventojui;
Raziulytė S. (2011, 77 p.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Užimti asmenys su aukštesniu išsilavinimu; 2. Darbo našumas; 3. Bendrasis vidaus produktas; 4. Tiesioginės užsienio investicijos; 5. Nedarbo lygis; 6. Infliacija; 7. Veikiančių ūkio subjektų skaičius.
Šilingienė V., Stukaitė D., Radvila G. (2015, 300 p.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valstybės išlaidos; 2. Minimalus mėnesinis darbo užmokestis; 3. Bedarbių skaičius; 4. Tiesioginės užsienio investicijos; 5. Bendrasis vidaus produktas

Šaltinis: sudaryta autorės

6 Lentelėje susisteminti autorių, nagrinėjusių darbo užmokestį įtakojančius šalies ekonominius rodiklius, išskirti veiksniai. Siekiant išsiaiškinti, kokią įtaką darbo užmokesčiui turi ekonominiai veiksniai, išskirti sekantys rodikliai:

1. BVP vienam gyventojui;
2. Tiesioginės užsienio investicijos;
3. Nedarbo lygis;
4. Infliacija;
5. Veikiančių ūkio subjektų skaičius;

Bendrajai prasme **bendrasis vidaus produktas (BVP)** suprantamas kaip visų paslaugų ir prekių, pagamintų šalyje per tam tikrą laiką, neatsižvelgiant į tai, kurios šalies piliečiams tie veiksniai priklauso, pinigine išraiška (Ekonomikos terminai ir sąvokos, 1999, 21 p.). Forbes analitikas Patton M. (2014) analizavęs minimalaus valandinio darbo užmokesčio padidėjimo įtaką bendrajam vidaus produktui Jungtinėse Amerikos Valstijose, priėjo išvadą, kad išskaičiavus visus su darbo užmokesčiu susijusius mokesčius ir manant, kad 100% darbuotojų gautų pajamų bus išleista prekėms ir paslaugoms, t. y. vartojimui, minimalaus valandinio darbo užmokesčio padidėjimas nežymiai (apie 0,23%) padidintų BVP. Tuo tarpu Šapolaitė V. (2011, 129 p.) pastebi, kad pridėtinė vertė yra ekonomikos arba vienos iš gamybos šakų gamybinės veiklos per tam tikrą laikotarpį rezultatas, kuris tikėtina, kad esant geresniems veiklos rezultatams, turėtų sąlygoti didesnę darbo užmokestį. Šį teiginį pagrindžia Šilingienės V., Stukaitės D., Radvilos G. (2015, 307 p.) atliktas darbo užmokestį lemiančių veiksnių tyrimas, kurio metu nustatyta, kad visų tyrinėtų ekonominės veiklos šakų vidutinis darbo užmokestis tiesiogiai priklauso nuo bendrosios pridėtinės vertės.

Tiesioginių užsienio investicijų įtaką darbo užmokesčiui, o kartu ir šalies vyriausybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio bei su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių įtaką tiesioginėms užsienio investicijoms plačiai analizuoja Lietuvos ir užsienio autoriai. Kaip teigia Auškalnytė I., Venckutė S. (2011, 24 p.), pagrindinės iš užsienio investicijų priėmimo priežastys yra tai, kad dažnai užsienio kapitalo turinčios įmonės pradeda veiklą mažindamos darbuotojų skaičių, bet vėliau, plėsdamos veiklą, sukuria naujas darbo vietas bei pagerina esamiems darbuotojams darbo sąlygas. Dėl šių priežasčių tobulėja darbo jėga, gerėja jos kokybė, kyla darbo užmokestis, darbdaviai investuoja į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą. Rudytė D., Beržinskaitė D., Prichotskytė F. (2008, 259 p.) analizavusios darbo užmokesčio diferenciaciją, veiksnius ir tendencijas, nustatė tiesioginę priklausomybę tarp tiesioginių užsienio investicijų ir darbo užmokesčio, t. y. didėjant TUĮ, didėja darbuotojų gaunamas darbo užmokestis. Priklausomybė paaiškinama tuo, kad

tiesioginės užsienio investicijos sietinos su pasenusių technologijų atnaujinimu ar naujų diegimu, naujų darbo vietų kūrimu bei investicijomis į žmogiškąjį kapitalą.

Literatūros šaltinių analizė parodė, kad nėra vieningos nuomonės, kokią poveikį TUI daro valstybės ekonomikos, o kartu ir darbuotojų darbo užmokesčio, augimui. Autoriai Eren O., Peoples J. (2013, 320 p.) teigia, kad tik ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse tiesioginės užsienio investicijos turi didelę reikšmę. Šiose šalyse pastebimas didesnis vidaus darbo užmokestis, ko nėra ekonomiškai besivystančiose šalyse. Tuo tarpu autorės Danilevičienė I., Lukšytė V. (2017, 186 p.), analizavusios tiesioginių užsienio investicijų įtaką šalies ekonomikai, išskyrė konkurencingumo sąvoką ir teigė, kad šalies siekis pritraukti TUI priklauso nuo šalies konkurencingumo. Tuo tarpu šalies konkurencingumas priklauso nuo ekonominės aplinkos, socialinių sąlygų, infrastruktūros, žmogiškojo kapitalo bei kultūros. Taip pat autorės pabrėžia, kad konkurencingumas yra neįmanomas ten, kur egzistuoja žemas darbo užmokestis bei silpna valiuta.

Nedarbo lygio įtaka darbo užmokesčiui ir jo pokyčiams plačiai nagrinėja mokslininkai ir ekonomistai. Mokslininkai laikosi vieningos nuomonės, kad tarp nedarbo lygio šalyje ir darbo užmokesčio egzistuoja atvirkštinė tarpusavio priklausomybė. Šio ryšio tyrimuose plačiai cituojamas Filipsas V. (Phillips W.), kuris remdamasis 1861-1957 m. Jungtinės Karalystės nedarbo lygio ir darbo užmokesčio duomenimis, nustatė atvirkštinę darbo užmokesčio priklausomybę. Šią priklausomybę vaizduojanti kreivė autoriaus garbei buvo pavadinta Filipso kreive. Šių laikų autorės Šeputienė J., Končiūtė L. (2011, 22 p.), nagrinėjusios darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšį Lietuvoje, priėjo išvadą, kad tiriamuoju laikotarpiu nedarbo lygiui mažėjant, darbo užmokestis didėjo. Raziulytė S. (2011, 77 p.) atlikusi darbo užmokesčių lemiančių veiksnių tyrimą, taip pat priėjo išvadą, kad mažėjantis nedarbo lygis lemia darbo užmokesčio didėjimą.

Infliacijos įtaka darbo užmokesčiui ir jo pokyčiams mokslinėje literatūroje nagrinėję autoriai vieningai pripažįsta, kad infliacijos sąlygomis darbo užmokestis visada auga (Jakutis A., 2006, 245 p.). Taip paaiškinama mokslinėje literatūroje sutinkamu „darbo užmokesčio ir kainų spiralės“ reiškiniu. Docentė Maldeikienė A. teigia, kad šis reiškinys formuojasi esant mažam nedarbo lygiui šalyje, tuomet didėja vartojimas, o to pasekoje didėja ir gamybos mastai. Darbdaviai reaguodami į augančius gamybos mastus, didina produkcijos ir paslaugų kainas. Tuo pačiu didėja ir bendras kainų lygis šalyje. Darbuotojai, reaguodami į aukštesnes kainas, kai iš naujo nustatomas jų darbo užmokestis, prašo darbdavių padidinti jiems mokamą darbo užmokesčių. Dėl didesnio darbo užmokesčio vėl kyla kainų lygis, o darbuotojai vėl prašo didinti darbo užmokesčius. Šis procesas nuolat plėtojasi, todėl šalyje fiksuojama nuolatinė darbo užmokesčio ir kainų infliacija. Raziulytė S. (2011, 77 p.) nagrinėjusi darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizę Lietuvos pavyzdžiu, pastebėjo, kad vertinant infliacijos poveikį darbo užmokesčiui,

išryškėjo „darbo užmokesčio ir kainų spiralė“. Didėjant infliacijai, didėjo tiek darbo užmokestis, tiek jo augimo tempas, kuris vėl didino infliaciją.

Veikiantys ūkio subjektai apibrėžiami kaip įmonės, jų junginiai (asociacijos, susivienijimai, konsorciumai ir pan.), įstaigos ar organizacijos, ar kiti juridiniai ar fiziniai asmenys, kurie vykdo ar gali vykdyti ūkinę veiklą (LR Konkurencijos įstatymas, 3 str.). Žukauskas V. (2017) teigia, kad veikiančių ūkio subjektų poveikis darbo užmokesčiui pasireiškia tuomet, kai augant ekonomikai didėja veikiančių ūkio subjektų skaičius, jau veikiantys ūkio subjektai didina gamybos ar paslaugų teikimo mastus. To pasekoje išauga darbuotojų (darbo jėgos) paklausa – įmonėms reikia daugiau naujų darbuotojų, o siekdamos išlaikyti jau esamus, turi mokėti jiems aukštesnę darbo užmokesčių. Tačiau iškyla klausimas, kaip šalies vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokestis ir jo didinimas įtakoja šalyje veikiančių ūkio subjektų skaičių? LR Ūkio ministerijos užsakymu atlikta minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtakos smulkiąjam ir vidutiniam verslui analizė (2005), parodė, kad jautriausios minimalaus darbo užmokesčio padidinimui yra įmonės, kurių daugiau nei 50 proc. darbuotojų yra mokamas minimalus darbo užmokestis. Kitaip tariant, dažniausiai tai yra mikro ir mažos įmonės, kurių darbuotojų skaičius neviršia 50 dirbančiųjų. Minėtojo tyrimo metu, atlikus smulkaus ir vidutinio verslo subjektų apklausą, tik 7 proc. respondentų pasisakė už minimalaus darbo užmokesčio didinimą ateityje, pagrindiniai argumentai prieš MDU didinimą buvo darbo jėgos sąnaudų, o kartu ir ekonominės veiklos sąnaudų didėjimas, kadangi pasekoje to siaurėja ratas asmenų, galinčių užsiimti verslu.

Apibendrinant galima teigti, kad mokslininkų ir ekonomistų atliktų tyrimų, kuriuose analizuojama darbo užmokesčio priklausomybė nuo išskirtų ekonominių ir socialinių rodiklių, rezultatai labai priklauso nuo tiriamos šalies, jos ekonomikos išsivystymo bei tiriamojo laikotarpio. Siekiant įvertinti, kaip pasirinkti ekonominiai ir socialiniai rodikliai įtakoja darbo užmokesčių Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, svarbu atlikti detalų ir tikslų tyrimą, kurio metu bus nustatomi darbo užmokesčių ir pasirinktus rodiklius siejanti priklausomybė ir ryšiai. Toliau darbe pateikiama atlikto tyrimo metodologija, nurodomi metodai ir tyrimo atlikimo etapai.

2. DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ MOKESČIŲ TYRIMO METODOLOGIJA

2.1 Darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių palyginamosios analizės tyrimo etapai ir metodai

Šiame skyriuje pateikiama tyrimo metodologija, kuri buvo naudojama siekiant atlikti minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio analizę ir įvertinti su darbo santykiais susijusių mokesčių įtaką grynajam darbo užmokesčiui ir darbo vietos kainai bei nustatyti vidutinio darbo užmokesčio ir makroekonominių bei socialinių rodiklių ryšius.

Tyrimo analizuojamas dešimties metų laikotarpis (2006-2016m.). Šis laikotarpis pasirinktas siekiant tiksliai ir aiškiai įvertinti Baltijos šalių darbo užmokesčio, su jais susijusių mokesčių bei makroekonominių ir socialinių rodiklių pokyčius ir jų įtaką šalių ekonomikoms įvairiais ekonominiais laikotarpiais. Pasirinktas laikotarpis apima ekonominio pakilimo (2006-2008m.; 2011-2012m.) bei ekonominio nuosmukio laikotarpius (2009-2010m.), taip pat tiriamuoju laikotarpiu Baltijos šalyse vietinę valiutą pakeitė bendra Europos Sąjungos valiuta – euras (Estijoje – 2011m., Latvijoje – 2014m., o Lietuvoje – 2015m.).

Darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių analizę bei darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių įtakos šalių ekonominiams bei socialiniams rodikliams tyrimą galima susiskirstyti į etapus, kurių kiekviename naudojami skirtingi metodai, iškeliami skirtingi uždaviniai, jie pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė. Tyrimo etapai, uždaviniai ir metodai

Etapai	Uždaviniai	Metodai
I Etapas. Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginamoji analizė 2006-2016m.	1. Surinkti, išanalizuoti Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio dydžius bei palyginti šių dydžių kitimo tempus.	1. Statistinių duomenų rinkimas ir analizavimas; 2. Statistinių duomenų palyginimas; 3. Statistinių duomenų grafinis atvaizdavimas.

II Etapas. Baltijos šalių darbo jėgos apmokestinimo palyginamoji analizė 2006-2016m.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Surinkti, išanalizuoti Baltijos šalyse taikomus su darbo santykiais susijusius mokesčius, jų tarifų kitimo tempus. 2. Nustatyti, kurioje šalyje darbuotojas ir darbdavys sumoka didesnius mokesčius. Taip pat kurioje šalyje darbuotojo gaunamas grynasis darbo užmokestis ir darbo vietos kaina didžiausi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Duomenų rinkimas, analizavimas; 2. Mokesčių ir jų tarifų grupavimas; 3. Mokesčių ir jų tarifų dydžių grafinis atvaizdavimas.
III Etapas. Baltijos šalių ekonominių ir socialinių rodiklių palyginamoji analizė 2006-2016m.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Surinkti, išanalizuoti ir įvertinti Baltijos šalių ekonominių ir socialinių rodiklių duomenis. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Statistinių duomenų rinkimas ir analizavimas; 2. Rodiklių duomenų sisteminimas, grupavimas ir palyginimas; 3. Surinktų statistinių duomenų grafinis atvaizdavimas.
IV Etapas. Baltijos šalių darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimas 2006-2016m.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atlikti Baltijos šalių darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimą. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vertinama Baltijos šalių darbo užmokesčio priklausomybė nuo ekonominių ir socialinių rodiklių; 2. Atliekama porinė ir daugianarė koreliacinė-regresinė analizė.
V Etapas. Pateikiamos išvados ir rekomendacijos darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių klausimu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pateikti išvadas ir rekomendacijas, atsižvelgiant į atlikto tyrimo rezultatus. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atlikto tyrimo rezultatų susisteminimas.

Šaltinis: sudaryta autorės

Kiekviename tyrimo etapas apima skirtingus uždavinius, taip pat taikomi skirtingi metodai, todėl žemiau aptariamas kiekvienas tyrimo etapas atskirai:

I etapas. Pirmojo tyrimo etapo metu atliekama Baltijos šalių nustatyto minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio kitimo analizė laikotarpyje nuo 2006 iki 2016m. Analizuojami minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio dydžiai, atliekama minimalaus darbo užmokesčio augimo tempų analizė, įvertinama kurioje šalyje minimalaus darbo užmokesčio grandininio ir bazinio augimo tempai buvo didžiausi. Grandininis ir bazinis augimo tempai apskaičiuojami pagal formules:

Grandininis augimo tempas:

$$D_y = \frac{Y_i \times 100\%}{Y_{i-1}}; \quad (1.1)$$

čia Y_i – ataskaitinių metų duomenys, Y_{i-1} – prieš tai esančių metų duomenys;

Bazinis augimo tempas:

$$D_y = \frac{Y_i \times 100\%}{Y_0}; \quad (1.2)$$

čia Y_i – ataskaitinių metų duomenys, Y_0 – pasirinktų bazinių metų duomenys.

Taip pat pirmajame tyrimo etape pateikiamas vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio kitimo grafikas, įvardijama kurioje šalyje didžiausias vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčių atotrūkis. Siekiant įvykdyti pirmame etape išsikeltus uždavinius, naudojami Lietuvos, Latvijos ir Estijos statistikos departamentų bei šalių centrinių bankų pateikiami duomenys.

II etapas. Antrajame tyrimo etape atliekama Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo jėgos apmokestinimo palyginamoji analizė. Šio etapo metu siekiama palyginti su darbo santykiais susijusius mokesčius, jų tarifus bei šių tarifų kitimo tempą tiriamuoju laikotarpiu. Mokesčių bei jų tarifų palyginamoji analizė leidžia aiškiai ir tiksliai nustatyti darbo jėgos apmokestinimo dydžio skirtumus Baltijos šalyse. Todėl atlikta vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimo Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje analizė, paskaičiuota kiek turėtų sumokėti darbuotojas ir darbdavys mokesčių nuo darbo užmokesčio, jei darbuotojui būtų mokamas tais metais galiojęs vidutinis darbo užmokestis. Atliekant šiuos skaičiavimus, laikoma, kad darbuotojas vienišas, neauginantis mažamečių vaikų ir yra pilno darbingumo ir jam netaikomos mokesstinės lengvatų ar išimties. Taip pat pateikiamas grafinis vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo darbuotojui „į rankas“ darbo užmokesčio ir darbo vietos kainos grandininio kitimo tempai. Leidžiantys matyti kaip kasmet didėjo ar mažėjo augimo tempai. Siekiant įgyvendinti šio etapo uždavinius, naudojami Lietuvos, Latvijos, Estijos statistikos departamentų duomenys, Eurostat bei traidingeconomics.com pateikti duomenys.

III etapas. Šiame etape atliekamas Baltijos šalių makroekonominių ir socialinių rodiklių vertinimas laikotarpyje nuo 2006 iki 2016 metų. Susistemintus analizuotą mokslinę literatūrą ir autorių išskiriamus rodiklius, jų atliktuose tyrimuose turėjusius įtakos darbo užmokesčiui, išskirti pagrindiniai, t. y. BVP tenkantis vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, nedarbo lygis, infliacija ir veikiančių ūkio subjektų skaičius. Šių rodiklių duomenys surinkti naudojantis Lietuvos, Latvijos bei Estijos Statistikos departamentų, nacionalinių bankų ir Eurostat duomenimis, susisteminti bei atvaizduoti grafiniu būdu, tam, kad būtų aiškiai matomas rodiklių pokytis, augimo/kritimo tempas.

IV etapas. Šio etapo pagrindinis uždavinys atlikti Baltijos šalių vidutinio darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimą. Todėl siekiant atlikti šį vertinimą buvo pasirinktas porinės ir daugianarės koreliacinės – regresinės analizės metodas, kurio eiga plačiau aptariama kitame poskyryje.

V etape susisteminamos ankstesniųjų etapų išvados bei, atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, pateikiamos rekomendacijos.

Apibendrinant magistro baigiamojo darbo metodologiją, galima teigti, kad analizei pasirinktas laikotarpis atitinka šio darbo tyrimui rekomenduojamą laikotarpį. Taip pat pasirinktas dešimties metų laikotarpis apima tiek ekonominio pakilimo, tiek nuosmukio laikotarpius, tai leidžia aiškiau ir tiksliau įvertinti šalies vyriausybės vykdomos monetarinės ir fiskalinės politikos sprendimus ir matyti šių sprendimų padarinius. Darbe naudojami statistinių duomenų rinkimo, analizavimo, palyginimo bei grafinio atvaizdavimo metodai leidžia aiškiau ir tiksliau pamatyti tam tikrų ekonominių bei socialinių rodiklių kitimo tempus, o naudojama porinė ir daugianarė koreliacinė-regresinė analizė leidžia pamatyti darbo užmokesčio priklausomybę nuo ekonominių bei socialinių rodiklių.

2.2 Porinės ir daugianarės koreliacinės – regresinės analizės metodika

Vidutinio darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimas atliekamas taikant porinę ir daugianarę koreliacinę – regresinę analizę, taip pat taikoma grafinė analizė. Todėl galima išskirti šiuos tyrimo atlikimo metodikos etapus:

I etapas: Siekiant nustatyti ryšių stiprumą tarp vidutinio darbo užmokesčio ir makroekonominių bei socialinių rodiklių tyrime naudojama **porinė koreliacinė - regresinė analizė**. Naudojant programą SPSS apskaičiuojamas tiesinės koreliacijos tarp dviejų rodiklių koeficientas, kuris yra tiesinės priklausomybės tarp kintamųjų kiekybinio vertinimo kriterijus arba ryšio stiprumo matas. Koreliacinio ryšio stiprumas vertinamas pagal 8 lentelėje pateiktus duomenis.

8 lentelė. Koreliacinio ryšio stiprumo vertinimai

<i>Neigiamos reikšmės</i>	<i>Ryšio stiprumo charakteristika</i>	<i>Teigiamos reikšmės</i>
0,00	Nėra	0,00
-0,19 – -0,01	Labai silpnas	0,01 – 0,19
-0,39 – -0,20	Silpnas	0,20 – 0,39
-0,69 – -0,40	Vidutinis	0,40 – 0,69
-0,89 – -0,70	Stiprus	0,70 – 0,89
-0,99 – -0,90	Labai stiprus	0,90 – 0,99
-1,00	Visiškai tikslus	1,00

Šaltinis: sudaryta remiantis Čekanavičiumi V., Murausku G. (2014, 22 p.)

Kuo koreliacijos koeficiento reikšmė yra arčiau -1 ar 1, tuo stipresnis koreliacinis ryšys sieja nagrinėjamus kintamuosius. Tuo tarpu kuo koreliacijos koeficiento reikšmė arčiau 0, tuo silpnesnis koreliacinis ryšys sieja nagrinėjamus kintamuosius.

Tačiau vien tik nustatyti, ar egzistuoja stochastinis ryšys tarp kintamųjų bei šio ryšio stiprumą, nepakanka. Tyrimo metu siekiama nustatyti ar ryšiai tarp kintamųjų patikimi ir reikšmingi. Tam sudaroma kintamųjų matrica dar kitaip vadinama Pirsono koreliacine matrica ir nustatomas reikšmingumo lygmuo p (p -level).

Reikšmingumo lygmuo dar kitaip yra vadinamas statistiniu patikimumu ir yra suprantamas kaip tikimybė pagrįstai atmesti klaidingą hipotezę. Todėl siekiant išsiaiškinti, ar ryšiai tarp kintamųjų patikimi ir reikšmingi, iškeliamos hipotezės:

Hipotezė H_0 : koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo 0;

Hipotezė H_1 : koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo 0;

Jeigu $p < 0,05$, H_1 priimame;

Jeigu $p \geq 0,05$, H_1 atmetame.

Sprendimas priimamas, p reikšmę lyginant su etalonu – pasirinktu reikšmingumo lygmeniu. Jeigu p reikšmė yra mažesnė už pasirinktą reikšmingumo lygmenį, tuomet nulinė hipotezė atmetama. Tada daroma išvada, kad ryšiai tarp kintamųjų yra patikimi ir reikšmingi.

II etapas: Vieno nepriklausomo kintamojo kitimas negali objektyviai parodyti kaip pasikeis priklausomas kintamasis, todėl tyrime atliekama **daugianarė koreliacinė – regresinė analizė**. Daugianarės koreliacinės – regresinės analizės modelis yra tiesinio regresijos modelio apibendrinimas atvejui, kai nepriklausomų kintamųjų yra daugiau nei vienas:

$$y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_k x_k + \varepsilon$$

Čia: β , β_x – nežinomi regresijos modelio koeficientai; ε – atsitiktinė paklaida

Daugianarės tiesinės regresijos tikslas – apskaičiuoti nežinomų parametrų reikšmes. Taikant šį metodą galima prognozuoti vieno kintamojo reikšmes, remiantis dviejų ar daugiau kintamųjų reikšmėmis, taip pat nustatoma, kurie kintamieji daro didžiausią įtaką prognozei.

Koeficientų reikšmingumas tikrinamas t kriterijui, o nepriklausomų kintamųjų X įtaka priklausomam kintamajam Y vertinama apskaičiuojant determinacijos koeficientą arba taikant dispersinės analizės metodus. Suformuluojamos hipotezės:

Hipotezė H_0 daugialypės regresijos lygtis neturi prasmės;

Hipotezė H_1 daugialypės regresijos lygtis turi prasmę;

Hipotezėms tikrinti pasirenkamas visuotinai pripažintas reikšmingumo lygmuo $\alpha < 0,05$, tikrinamos hipotezės:

Jeigu H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_k = 0$, hipotezė **H_1** atmetama;

Jeigu H_1 : $\beta_1 \neq 0$, kai p level $< 0,05$, hipotezė **H_1** priimama;

Jeigu taikant F kriterijų nulinė hipotezė **H_0** neatmetama, tai regresijos modelis nėra tinkamas. Jeigu visi koeficientai β_k lygūs 0, regresijos modelis su duomenimis nesuderintas, o jei bent vienas koeficientas β_k nelygus 0, regresijos modelis bent jau iš dalies tinkamas, t. y. regresijos lygtis turi prasmę.

Daugianarės koreliacinės – regresinės analizės metu išskiriami ir apskaičiuojami svarbiausi rodikliai:

1. **Koreliacijos koeficientas R.** Daugianarės koreliacijos koeficientas R parodo kaip stipriai prognozuojamas kintamasis priklauso nuo visų nepriklausomų kintamųjų. Šio koeficiento reikšmės kinta nuo -1 iki 1, tačiau kuo gauta reikšmė arčiau -1 ir 1, tuo ryšys stipresnis. Šis koeficientas apskaičiuojamas SPSS programa, o ryšio stiprumas vertinamas pagal koreliacinio ryšio stiprumo vertinimo lentelę (žr. lentelė).
2. **Determinacijos koeficientas R^2 .** Determinacijos koeficientas skaičiuojamas siekiant įvertinti nepriklausomų kintamųjų įtaką priklausomam kintamajam. Šio koeficiento reikšmė teoriškai gali svyruoti nuo 0 iki 1, tačiau kuo gauta R^2 reikšmė didesnė, tuo daugiau informacijos apie Y reikšmes glūdi kintamuosiuose. Šis koeficientas taip pat apskaičiuojamas SPSS programa.
3. **Pataisytas (koreguotas) determinacijos koeficientas (Adjusted R Square).** Šis koeficientas parodo, kurią priklausomo kintamojo Y sklaidos dalį apie vidurkį galima paaiškinti Y tiesine regresija nepriklausomų kintamųjų X atžvilgiu. Kuo gauta reikšmė yra didesnė, tuo geriau Y reikšmes aprašo regresijos modelyje esančių nepriklausomųjų elgesys. Koreguotasis koeficientas visada mažesnis už determinacijos koeficientą ir jis apskaičiuojamas programa SPSS.
4. **Dispersijos mažėjimo daugiklis (VIF).** Daugialypės regresijos modelis tinkamas prognozuoti tada, kai visi nepriklausomi kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja. Kai tarp kintamųjų atsiranda stipri koreliacija, iškyla multikolinearumo problema. Siekiant patikrinti multikolinearumą, rekomenduojama apskaičiuoti dispersijos mažėjimo daugiklį (VIF). Jei $4 < VIF_j < 10$, galima įtarti,

5. kad kintamasis X_j yra multikolinearus, o jei $VIF_j > 10$, laikoma, kad kintamasis X_j yra per daug multikolinearus. VIF apskaičiuojamas SPSS programa.
6. **Betaj koeficientas.** Kadangi nepriklausomi kintamieji skirtingu stiprumu įtakoja priklausomą kintamąjį, svarbu nustatyti kuris kintamasis X daro didžiausią įtaką Y prognozei. Tam skaičiuojamas Betaj koeficientas. Absoliučiuoju didumu didesnis Betaj koeficientas rodo didesnę Y priklausomybę nuo X .

III etapas. Siekiant vizualiai pateikti ir aiškiai matyti nepriklausomų kintamųjų įtaką priklausomam kintamajam naudojama **grafinė analizė**. Grafinė analizė leidžia matyti, kaip kito priklausomas ir nepriklausomi kintamieji.

Grafinei analizei atlikti reikalinga duomenų transformacija, kuri atliekama naudojant programą SPSS, komandą *Transform → Compute Variable*. Duomenų transformavimas atliekamas remiantis duomenų transformacijos formule:

$$X_{\text{trans.}} = (X - X_{\text{maž.}}) / (X_{\text{did.}} - X_{\text{maž.}}); \quad (2.1)$$

Čia: $X_{\text{trans.}}$ – transformuotas kintamasis,

$X_{\text{maž.}}$ – mažiausia transformuojamų kintamųjų reikšmė (2000 – 2016m.),

$X_{\text{did.}}$ - didžiausia transformuojamų kintamųjų reikšmė (2000 – 2016m.),

X – transformuojamas kintamasis.

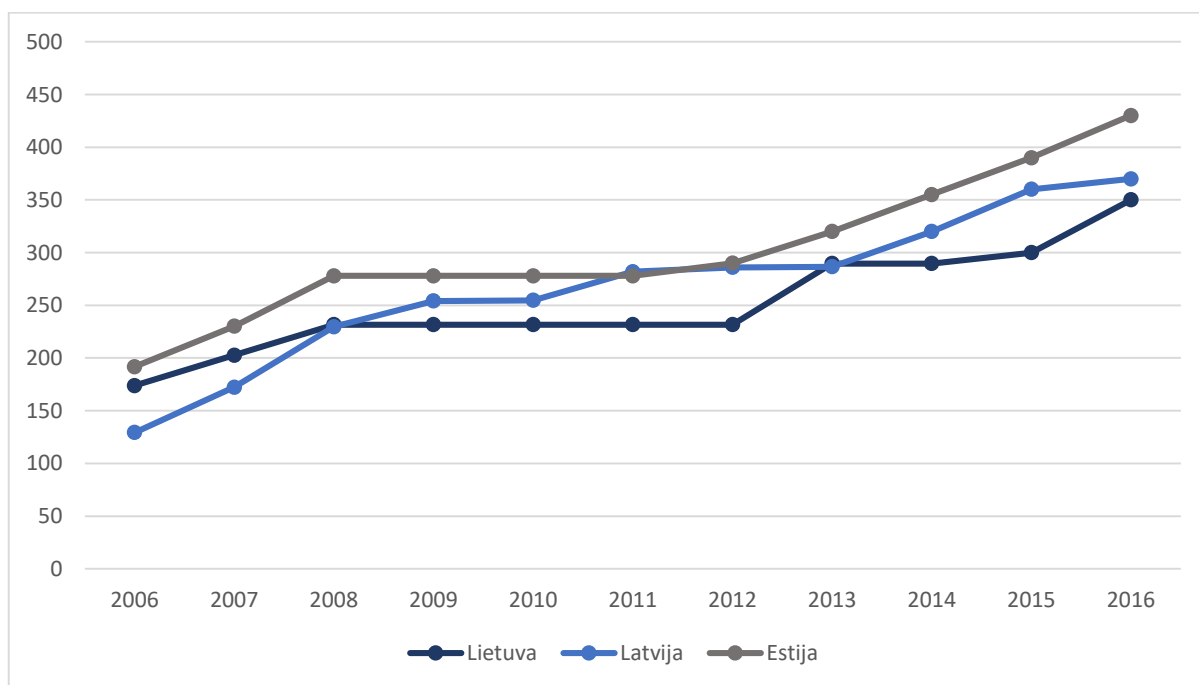
Gautų transformuotų kintamųjų reikšmės svyruoja nuo 0 iki 1, todėl tai leidžia sudaryti labai aiškų ir tikslų, y ašyje kintantį nuo 0 iki 1 grafiką. Grafike matome kaip kito priklausomi ir nepriklausomi kintamieji, galima matyti tiesioginę arba atvirkštinę šių kintamųjų priklausomybę.

3. BALTIJOS ŠALIŲ DARBO UŽMOKESČIO IR SU JUO SUSIJUSIŲ MOKESČIŲ ANALIZĖ

3.1 Minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginamoji analizė

Lietuva, Latvija ir Estija – Baltijos šalys, savo geografinė, demografinė, ekonominė, socialinė bei politinė aplinka, artimos viena kitai. Nors šalys atkūrė nepriklausomybę nuo SSRS beveik vienodu metu (1990-1991 m.), kartu prisijungė prie NATO aljanso (2004 m.) bei tais pačiais metais (2004 m.) įstojo į Europos Sąjungą ir, rodos, turėjo vienodas sąlygas ekonominiam, politiniam bei socialiniam šalies vystymuisi, tačiau šiandieninėje mokslinėje literatūroje, moksliniuose bei publicistiniuose straipsniuose dažnai atliekama šių šalių palyginamoji analizė vienokiu ar kitokiu aspektu ir randama skirtumų, kurie įtakoja šalių ekonominius ir socialinius rodiklius. Toliau šiame skyriuje bus atliekama Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių palyginamoji analizė.

Analizuojant Baltijos šalių darbo užmokestį, tikslinga pradėti analizę nuo šalių Vyriausybių nustatyto ir teisės aktais apibrėžto minimalaus darbo užmokesčio, kuris parodo, kokią mažiausią sumą darbdavys gali mokėti darbuotojui už mėnesio darbą, dirbant pilną darbo savaitę. Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje tiriamuoju laikotarpiu minimalus darbo užmokestis nuosekliai augo (4 Pav.).



4 pav. Minimalus darbo užmokestis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, Eurais (2006-2016)

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos, Latvijos ir Estijos statistikos departamentų duomenimis

Tiriamuoju laikotarpiu minimalus darbo užmokestis nuosekliai augo visose Baltijos šalyse. Tiriamojo laikotarpio pradžioje aukščiausias minimalus darbo užmokestis užfiksuotas Estijoje, čia MDU siekė 191,73 Eur. Tuo tarpu tiriamojo laikotarpio pradžioje žemiausias MDU buvo Latvijoje, čia jis siekė 129, 29 Eur. Tiriamojo laikotarpio pabaigoje aukščiausias MDU užfiksuotas Estijoje, 430 Eur., o žemiausias – Lietuvoje, 350 Eur. Analizuojant Lietuvos, Latvijos ir Estijos MDU kreives matome, kad MDU augo nevienodai, todėl norint įvertinti kasmetinį minimalaus darbo užmokesčio augimo tempą skaičiuojamas grandininis augimo tempas pagal formulę (žr. 1.1). Šis rodiklio duomenys leidžia palyginti augimo tempą su parėjusiais metais. Taip pat tikslinga apskaičiuoti bazinį augimo tempą pagal formulę (žr. 1.2). Bazinis augimo tempas parodo kaip keitėsi duomenys lyginat su baziniais metais. Baziniais metais pasirinkti 2006. Duomenys pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Minimalaus darbo užmokesčio augimo tempai Baltijos šalyse

Metai	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lietuva											
Minimalus darbo užmokestis	173,8	202,7	231,7	231,7	231,7	231,7	231,7	289,62	289,62	300	350
Grandininis augimo tempas (%)	-	116,63	114,30	100	100	100	100	124,99	100	103,58	116,67
Bazinis augimo tempas (%)	-	116,63	133,31	133,31	133,31	133,31	133,31	166,64	166,64	172,61	201,38
Latvija											
Minimalus darbo užmokestis	129,29	172,34	229,75	254,13	254,77	281,93	285,92	286,66	320	360	370
Grandininis augimo tempas (%)	-	133,29	133,31	110,61	100,25	110,66	101,42	100,26	111,63	112,5	102,78
Bazinis augimo tempas (%)	-	133,29	177,70	196,56	197,05	218,06	221,15	221,72	247,51	278,44	286,18
Estija											
Minimalus darbo užmokestis	191,73	230,08	278,02	278,02	278,02	278,02	290	320	355	390	430
Grandininis augimo tempas (%)	-	120	120,84	100	100	100	104,31	110,34	110,94	109,86	110,26
Bazinis augimo tempas (%)	-	120	145,01	145,01	145,01	145,01	151,25	166,90	185,16	203,41	224,27

Šaltinis: sudaryta autorės

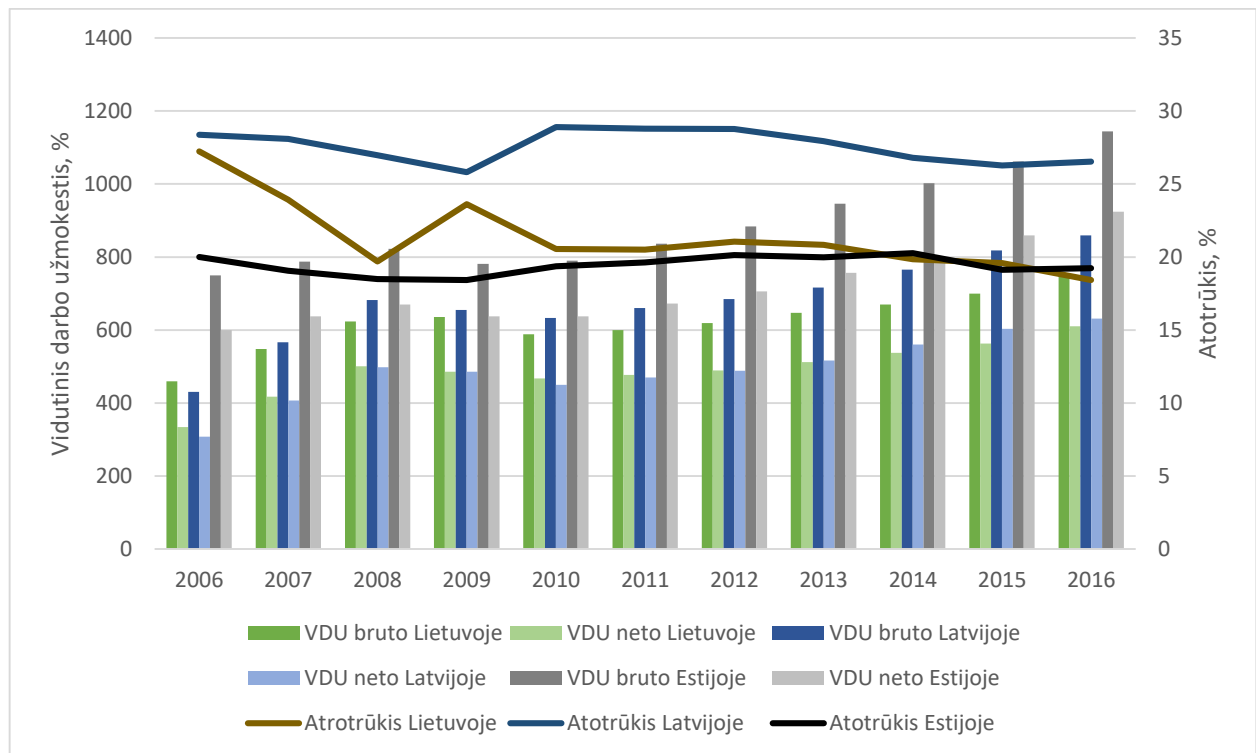
Remiantis apskaičiuotais grandininio augimo tempo ir bazinio augimo tempo duomenimis, matome, kad Lietuvoje tiriamuoju laikotarpiu didžiausias minimalaus darbo užmokesčio augimas, palyginti su praėjusiais

metais, matomas 2013 metais. Tuo metu minimalus darbo užmokestis vyriausybės nutarimu padidintas 57,92 Eur., nuo 231,7 iki 289,62. Minimalaus darbo užmokesčio didėjimą po recesijos pradėjęs augti šalies ūkis, pagerėjusi ekonominė padėtis. Lietuvoje absoliutinis minimalaus darbo užmokesčio prieaugis tiriamuoju laikotarpiu buvo žemiausias Baltijos šalyse, čia jis siekia 101,38%, t. y. nuo 2006 iki 2016 metų MDU Lietuvoje didėjo 176,2 Eur.

Latvijoje MDU didžiausias grandininio augimo tempas tiriamuoju laikotarpiu fiksuojamas 2008 m., kada MDU padidėjo 33,31%, t. y. nuo 172,34 iki 229,75 Eur. Šie metai šalies ekonomikoje laikomi pakilimo, bendrosios gamybos apimties, prekybos bei užimtumo suintensyvėjimo, ekonominio augimo metais. Vėlesniais metais, ypač recesijos laikotarpiu, pastebimas mažesnis MDU augimas. Absoliutinis minimalaus darbo užmokesčio prieaugis tiriamuoju laikotarpiu Latvijoje yra didžiausias. Šioje šalyje jis siekia 186,18%, t. y. minimalus darbo užmokestis nuo 2006 iki 2016 m. padidėjo 240,71 Eur.

Estijoje minimalus darbo užmokestis tiriamuoju laikotarpiu buvo aukščiausias. Didžiausias MDU grandininio augimo tempas pastebimas iki recesijos, t. y. 2008 m. tais metais MDU didėjo 20,84%, nuo 230,08 iki 278,02 Eur. Vėlesniais metais pastebimas mažesnis MDU prieaugis. Absoliutus minimalaus darbo užmokesčio prieaugis tiriamuoju laikotarpiu Estijoje siekė 124,27%, t. y. MDU nuo 2006 iki 2016 m. padidėjo 238,37 Eur.

Minimalusis darbo užmokestis parodo įstatymų apibrėžtą mažiausią sumą, kurią darbdavys gali mokėti darbuotojui už pilną darbo savaitę. Kiekvienos šalies darbo rinkoje vyrauja skirtingos tendencijos, kurios dažnai priklauso nuo ekonominės situacijos šalyje. Taip pat skiriasi skirtingų šalių gyventojų išsilavinimas, kvalifikacija, kultūrinės savybės. Skirtingi ir darbdavių poreikiai bei siūlomos darbo sąlygos, siūlomo darbo pobūdis. Visi šie elementai įtakoja darbo apmokėjimą, kuris paprastai svyruoja nuo minimalaus, ar net žemesnio, iki aukšto. Lietuvos statistikos departamento atlikta analizė parodė, kad Lietuvoje 2016 m. mažesnę ar minimalų darbo užmokestį gavo penktadalis (20%) visų dirbančiųjų. Latvijos statistikos departamento atlikta analizė parodė, kad 2016 m. minimalų darbo užmokestį gavo tik 4,4% visų dirbančiųjų. Tačiau neatskleidžiama, kokia dalis gyventojų gavo mažesnę nei minimalų darbo užmokestį. Tuo tarpu Estijoje 2016 m. 11,4% visų dirbančiųjų gavo minimalų ar mažesnę darbo užmokestį. Kadangi minimalų darbo užmokestį gauna maža dalis gyventojų, todėl tikslinga nagrinėti vidutinį darbo užmokestį. Toliau pateikiamas Lietuvos, Latvijos ir Estijos vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio kitimo grafinis atvaizdavimas, kuriame taip pat atvaizduojamas atotrūkis tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio tiriamuoju laikotarpiu (5 Pav.).



5 pav. Vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio ir atotrūkio tarp šių dydžių kitimas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Eurostat duomenimis

Iš 5 Pav. matome, kad tiriamuoju laikotarpiu vidutinis bruto ir neto darbo užmokestis augo visose trijose Baltijos šalyse. Vidutinio darbo užmokesčio nežymus mažėjimas, kurį lėmė ekonominio nuosmukio metu sulėtėjusi ekonomika, pastebimas tik 2009-2010 m. Sparčiausiai tiriamuoju laikotarpiu išaugo vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčių dydžiai Latvijoje. Čia bruto vidutinis darbo užmokestis nuo 2006 iki 2016 metų išaugo 99,77%, nuo 430 iki 859 Eur., o neto vidutinis darbo užmokestis padidėjo 104,87%, nuo 308 iki 631 Eur. Tai lėmė minimalaus darbo užmokesčio padidėjimas ir mokesčių, taikomų darbuotojams, sumažėjimas. Lietuvoje vidutinis bruto darbo užmokestis nuo 2006 iki 2016 m. išaugo 62,92%, nuo 459,12 iki 748 Eur. Tuo tarpu vidutinis neto darbo užmokestis per tą patį laikotarpį išaugo 82,61%, nuo 334,12 iki 610,13 Eur. Mažiausias vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio prieaugis pastebimas Estijoje, čia bruto vidutinis darbo užmokestis per tiriamąjį laikotarpį padidėjo 52,53%, nuo 750 iki 1144 Eur. Vidutinis neto darbo užmokestis tiriamuoju laikotarpiu Estijoje išaugo 54%, nuo 600 iki 924 Eur.

Bruto ir neto darbo užmokesčių skirtumas, atotrūkis, parodo, kiek darbo užmokestis sumažėja dėl su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių, t. y. gyventojų pajamų mokesčio ir darbuotojo mokamų socialinių

mokesčių ir įmokų. Analizuojant vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio atotrūkį tiriamuoju laikotarpiu Lietuvoje, nustatyta, kad atotrūkis mažėja. Didžiausias atotrūkis užfiksuotas 2006 m., tuomet jis siekė 27,23%. Tačiau jau nuo 2007 m., atotrūkis mažėjo, tam įtakos turėjo nuo 2007 sausio 1 d. padidintas minimalus darbo užmokestis bei padidintas neapmokestinamųjų pajamų dydis. Atotrūkis tarp vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio ženkliai išaugo 2009 m., ir siekė 23,61%. Nors tais metais buvo padidintas neapmokestinamųjų pajamų dydis bei sumažintas GPM tarifas nuo 24 iki 15%, tačiau išaugo darbuotojų mokami socialiniai mokesčiai, kurių bendras tarifas padidėjo nuo 3 iki 9%. Vėlesniais metais atotrūkis kito neženkliai, o tiriamojo laikotarpio pabaigoje buvo žemiausias Baltijos šalyse ir siekė 18,43%.

Aukščiausias vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio atotrūkis užfiksuotas Latvijoje. Laikotarpio pradžioje, 2006m., atotrūkis siekė 28,37%. Aukštą atotrūkį įtakoja aukšti gyventojų pajamų, 25%, bei darbuotojų mokami socialinių mokesčių, 9%, tarifai, taip pat žemas minimalus neapmokestinamųjų pajamų dydis. Vėlesniu laikotarpiu atotrūkis mažėjo, buvo didinamas minimalus darbo užmokestis bei neapmokestinamųjų pajamų dydis. Tačiau prasidėjus ekonominei recesijai šalyje, 2009m., atotrūkis tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio išaugo iki 28,9%, ir buvo aukščiausias per tiriamąjį laikotarpį. Tais metais Vyriausybės nutarimu, siekiant mažinti nacionalinio biudžeto deficitą, buvo padidintas GPM tarifas nuo 23 iki 26%, tarifo didėjimas įtakojo išaugusį atotrūkį. Vėlesniais metais atotrūkis neženkliai mažėjo, tačiau išliko aukščiausias Baltijos šalyse.

Bene stabiliausias bruto ir neto darbo užmokesčio atotrūkis tiriamuoju laikotarpiu nustatytas Estijoje. Laikotarpio pradžioje atotrūkis sudarė 20% ir iki pat 2010 metų mažėjo. Atotrūkio mažėjimą lėmė mažėjantis gyventojų pajamų mokesčio tarifas bei padidėjęs neapmokestinamųjų pajamų dydis. Prasidėjus ekonomiam nuosmukiui šalyje, šalies vyriausybė priėmė sprendimą didinti darbuotojų mokamų socialinių mokesčių tarifą ir nuo 2010 m. tarifas išaugo 1,05 procentinio punkto. Tarifo padidėjimas tiesiogiai įtakojo darbo užmokesčio atotrūkio didėjimą. Atotrūkis didėjo iki 2014 m., kada darbuotojų mokamų socialinių mokesčių tarifas buvo sumažintas nuo 2,8% iki 2%. Nuo 2015 m., darbuotojų mokamų socialinių mokesčių tarifas mažėjo iki 1,6%, o NPD padidėjo, todėl atotrūkis tarp bruto ir neto darbo užmokesčio mažėjo.

Apibendrinant minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio analizę Baltijos šalyse, galima teigti, kad laikotarpyje nuo 2006 iki 2016 m. aukščiausias minimalus darbo užmokestis buvo Estijoje. Čia MDU 2006 m. buvo 9,35% didesnis nei Lietuvoje ir 32,57% didesnis nei Latvijoje. Laikotarpio pabaigoje MDU Estijoje išliko aukščiausias, čia jis 2016 m. buvo 13,95% didesnis nei Latvijoje ir 18,6% didesnis nei Lietuvoje. Tiriamojo laikotarpio pradžioje MDU Latvijoje buvo žemiausias Baltijos šalyse, tačiau nuolat kilo ir tiriamojo laikotarpio pradžioje buvo 5,4% didesnis nei Lietuvoje bei 13,95% mažesnis nei Estijoje.

Lietuvoje MDU tiriamuoju laikotarpiu kilo, tačiau nuo 2008 iki 2013 m. nekito ir siekė 231,7 Eur. Laikotarpio pabaigoje MDU Lietuvoje buvo žemiausias Baltijos šalyse ir siekė 350 Eur.

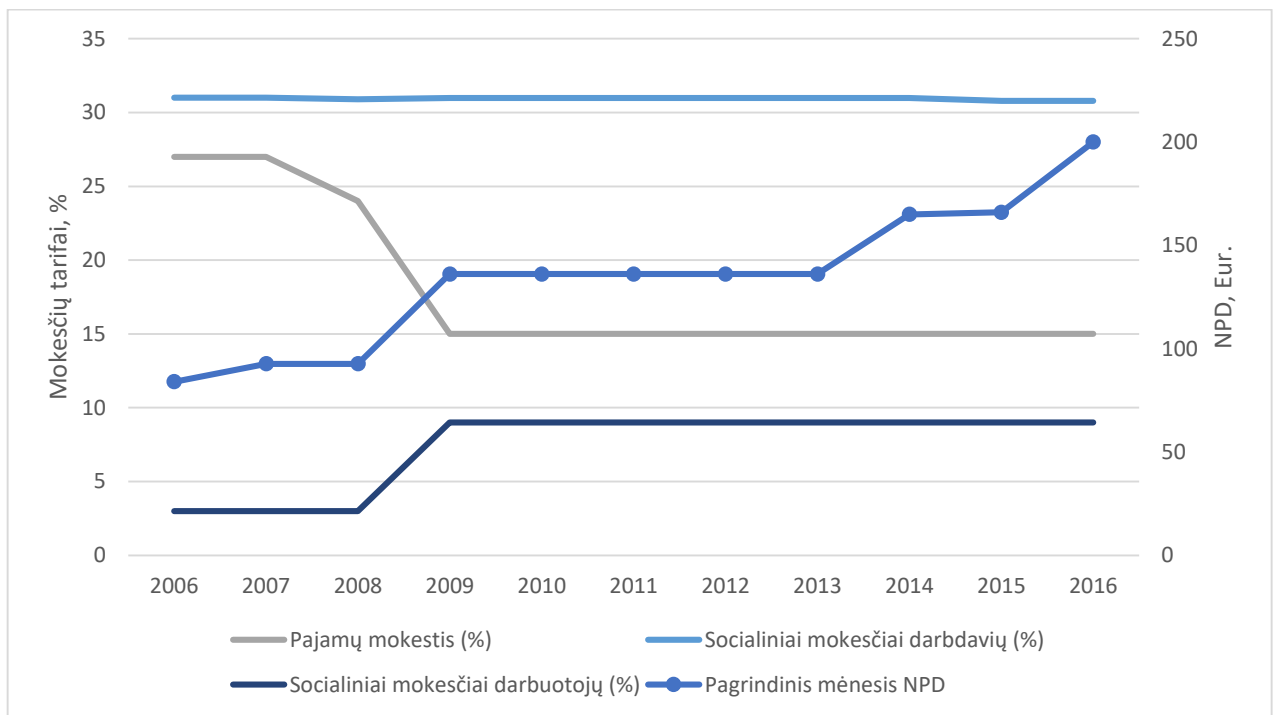
Bene geriausiai darbo apmokėjimo lygį šalyje parodo vidutinis darbo užmokestis. Tiriamuoju laikotarpiu aukščiausias bruto ir neto darbo užmokestis nustatytas Estijoje. Taip pat Estijoje tiriamuoju laikotarpiu atotrūkis tarp bruto ir neto darbo užmokesčių buvo žemiausias ir neženkliai svyravo. Tai rodo stabilų ir mažai besikeičiantį darbo jėgos apmokestinimą. Latvijoje tiriamuoju laikotarpiu bruto vidutinis darbo užmokestis buvo didesnis nei Lietuvoje, tačiau atotrūkis tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio visą tiriamąjį laikotarpį išliko aukščiausias Baltijos šalyse. Atliekant analizę pastebėta, kad 2007-2008 m. ir 2010-2011 m. Latvijoje bruto vidutinis darbo užmokestis buvo didesnis nei Lietuvoje, tačiau neto darbo užmokestis tais pačiais metais buvo žemesnis nei Lietuvoje. Tai įtakojo aukštesnis darbo jėgos apmokestinimas. Lietuvoje vidutinis bruto darbo užmokestis tiriamuoju laikotarpiu išliko žemiausias Baltijos šalyse. Tačiau pastebima, kad atotrūkis tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio ženkliai sumažėjo. Tai įtakojo darbo jėgos apmokėjimo ir mokesčių tarifų mažėjimas, to pasekoje išaugo darbuotojų gaunamas grynasis darbo užmokestis. Su darbo santykiais susiję mokesčių bei jų tarifų pokyčiai tiesiogiai įtakoja darbuotojų gaunamas pajamas, kaip parodė atlikta vidutinio bruto ir darbo užmokesčio analizė, aukštas vidutinis bruto darbo užmokestis šalyje neretai nereiškia, kad darbuotojai gauna aukštesnį neto darbo užmokestį. Gaunamą grynąjį darbo užmokestį stipriai įtakoja taikomi mokesčiai ir jų tarifai. Todėl toliau svarbu atlikti su darbo santykiais susijusių mokesčių kitimo analizę ir įvertinti jų įtaką darbuotojų gaunamam atlyginimui ir darbo vietos kainai.

3.2 Su darbo santykiais susijusių mokesčių palyginamoji analizė

Su darbo santykiais susijusių mokesčių įtaką darbuotojų gaunamoms grynosioms pajamoms parodė prieš tai aptartas atotrūkis tarp vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio. Vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio atotrūkio analizė parodė, kad net esant aukštesniam bruto darbo užmokesčiui, darbuotojas ne visada gauna aukštesnį neto darbo užmokestį. Darbuotojų gaunamas neto darbo užmokestis labai priklauso nuo įstatymų apibrėžto gyventojų pajamų mokesčio tarifo, neapmokestinamųjų pajamų dydžio bei darbuotojo mokamų socialinių įmokų tarifų dydžio. Darbo santykių apmokestinimas, taikomi mokesčiai ir jų tarifai taip pat svarbūs ir aktualūs darbdaviams, kadangi darbdavių mokamos socialinės įmokos už darbuotoją tiesiogiai veikia darbo vietos kainą bei veiklos sąnaudas. Per aukšti mokesčių tarifai gali skatinti mokesčių slėpimą, šešėlinės ekonomikos didėjimą bei darbo rinkos pokyčius, kurie savo ruožtu gali įtakoti šalies ekonomikos lėtėjimą, BVP mažėjimą. Su darbo santykiais susijusių mokesčių, kuriuos moka darbuotojas ir darbdavys,

palyginimas leidžia nustatyti, kurioje šalyje darbuotojo gaunamos grynosios pajamos yra aukščiausios bei kurioje šalyje darbo vieta kainuoja daugiausiai. Toliau šiame poskyryje plačiau aptarsime ir palyginsime Baltijos šalyse taikomus su darbo santykiais susijusius mokesčius: gyventojų pajamų mokesčio tarifą, neapmokestinamųjų pajamų dydžius bei darbuotojų ir darbdavių mokamus socialinius mokesčius bei įmokas.

Lietuvoje gyventojų pajamų mokesčio tarifas, neapmokestinamųjų pajamų dydis bei darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifai tiriamuoju laikotarpiu kito nevienodai, tai matome 6 Pav.



6 pav. Lietuvoje mokamų gyventojų pajamų mokesčio, darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kaita, 2006-2016m.

Šaltinis: sudaryta remiantis Statistikos departamento ir VMI duomenimis

Tiriamąjį laikotarpį pradžioje gyventojų pajamų mokesčio tarifas Lietuvoje siekė 27%, neapmokestinamųjų pajamų dydis – 83,98Eur. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, siekdama mažinti mokesčių našta dirbantiems asmenims bei didinti dirbančių asmenų grynąsias pajamas, palaipsniui iki 2009 m. mažino GPM tarifą ir didino neapmokestinamųjų pajamų dydį. Nuo 2009 m. GPM tarifas Lietuvoje nekito ir siekė 15%. Neapmokestinamųjų pajamų dydžio augimą tiriamuoju laikotarpiu įtakoją didinamas

minimalus darbo užmokestis. Todėl pastebima, kad NPD didėjo tais metais, kuomet buvo didinamas MDU. NPD per tiriamąjį laikotarpį padidėjo 116,02 Eur. ir laikotarpio pabaigoje siekė 200 Eur.

Lietuvoje darbuotojai ir darbdaviai, nuo su darbo santykiais susijusių pajamų, moka įmokas Valstybinio socialinio draudimo fondui (SODRA) pensijų ir socialiniam draudimui. Darbuotojos taip pat moka privalomojo sveikatos draudimo įmoką (PSD), kuri mokama nuo 2009 m. ir siekia 6%. Todėl nuo 2009 m. darbuotojo mokamų socialinių mokesčiai ir įmokos sudaro 9% (6% PSD ir 3% VSD) darbuotojo bruto darbo užmokesčio. Tuo tarpu darbdaviai moka Valstybinio socialinio draudimo fondui bei įmokas į Garantinį fondą. Bendras mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifas tiriamuoju laikotarpiu kito neženkiai, nuo 31 iki 30,8%. Darbdavių mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifas tiesiogiai įtakoja jų veiklos sąnaudas ir darbo vietos kainą, kadangi šie mokesčiai papildomai mokami nuo darbuotojo bruto darbo užmokesčio.

Siekiant išsiaiškinti, kurioje Baltijos šalyje darbuotojas ir darbdavys sumoka daugiausiai mokesčių nuo darbo užmokesčio, tikslinga apskaičiuoti ir palyginti kaip kito darbuotojo ir darbdavio mokamų mokesčių suma kasmet didėjant vidutiniam darbo užmokesčiui šalyje ir keičiantis mokesčių tarifams. Lentelėje pavaizduoti Lietuvoje nuo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio darbuotojų ir darbdavių mokamų mokesčių dydžiai tiriamuoju laikotarpiu.

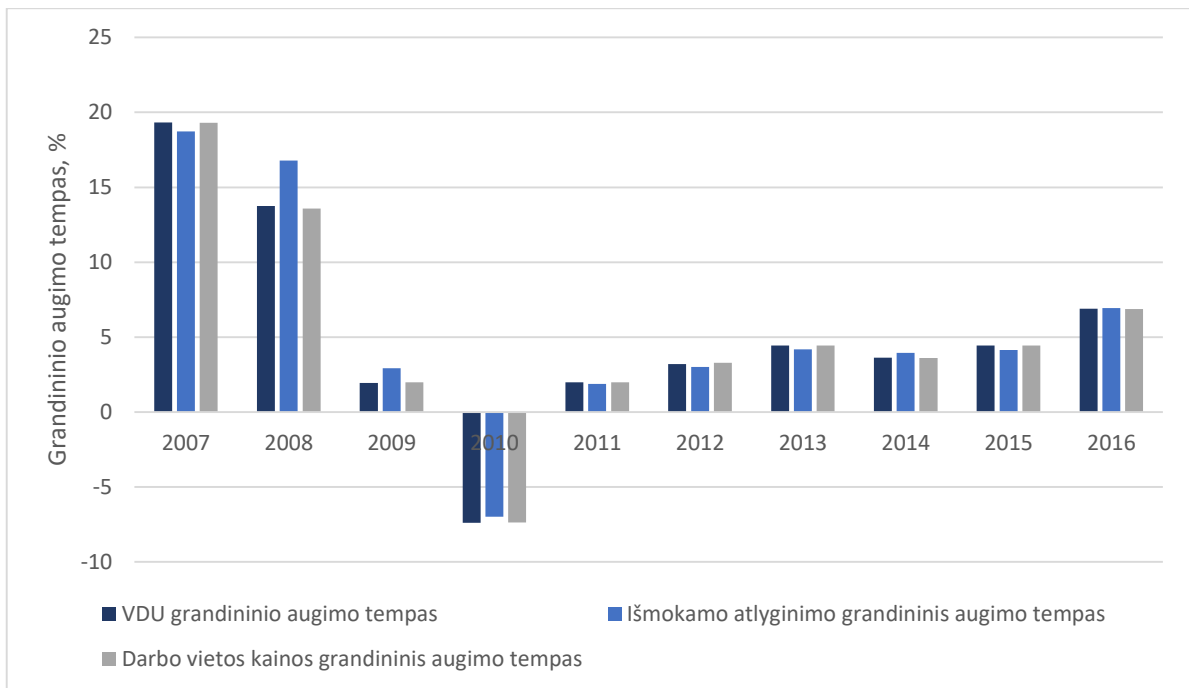
10 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimas Lietuvoje, 2006-2016 m.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Vidutinis bruto darbo užmokestis</i>	459,1	547,8	623,1	635,2	588,3	600	619,2	646,7	670,1	699,8	748
Pritaikytas NPD	83,98	92,68	92,68	55,42	64,8	62,46	58,62	53,12	66,16	59,45	64,68
Gyventojų pajamų mokestis	101,3	122,9	127,3	86,97	78,53	80,63	84,08	89,04	90,59	96,05	102,5
Darbuotojo mokami socialiniai mokesčiai ir įmokos	13,77	16,44	18,69	57,17	52,95	54	55,73	58,21	60,31	62,98	67,32
<i>Išmokamas atlyginimas</i>	344,1	408,5	477,1	491,1	456,8	465,4	479,4	499,5	519,2	540,7	578,2
Darbdavio mokami socialiniai mokesčiai ir įmokos	143,3	170,9	193,2	197,4	182,9	186,5	193,1	201,6	208,9	218,2	233,2
<i>Darbo vietos kaina</i>	602,4	718,7	816,3	832,6	771,2	786,5	812,3	848,3	879	918	981,2

Šaltinis: sudaryta autorės

Atlikus darbuotojui išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kainos paskaičiavimus pagal tų metų galiojusius mokesčių tarifus, matome, kad didėjant vidutiniam mėnesiniam bruto darbo užmokesčiui šalyje, augo ir išmokamas atlyginimas darbuotojams bei darbo vietos kaina. Nuo tiriamojo laikotarpio pradžios vidutinis mėnesinis darbo užmokestis išaugo 62,92%, darbuotojams išmokamas atlyginimas 68,03%, o darbo vietos kaina išaugo 62,88%. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kainos augimo tempams ženklų įtaką padarė 2009 m. ekonominė krizė, kurios pasekoje 2010 m. vidutinis bruto darbo

užmokestis šalyje pradėjo mažėti, o augimo tempas, palyginus su 2009 m., siekė -7,39%. Neigiamas vidutinio bruto darbo užmokesčio augimo tempas tiesiogiai įtakojo darbuotojui išmokamo atlyginimo sumą bei darbo vietos kainą bei jų augimo tempus (7 Pav.).



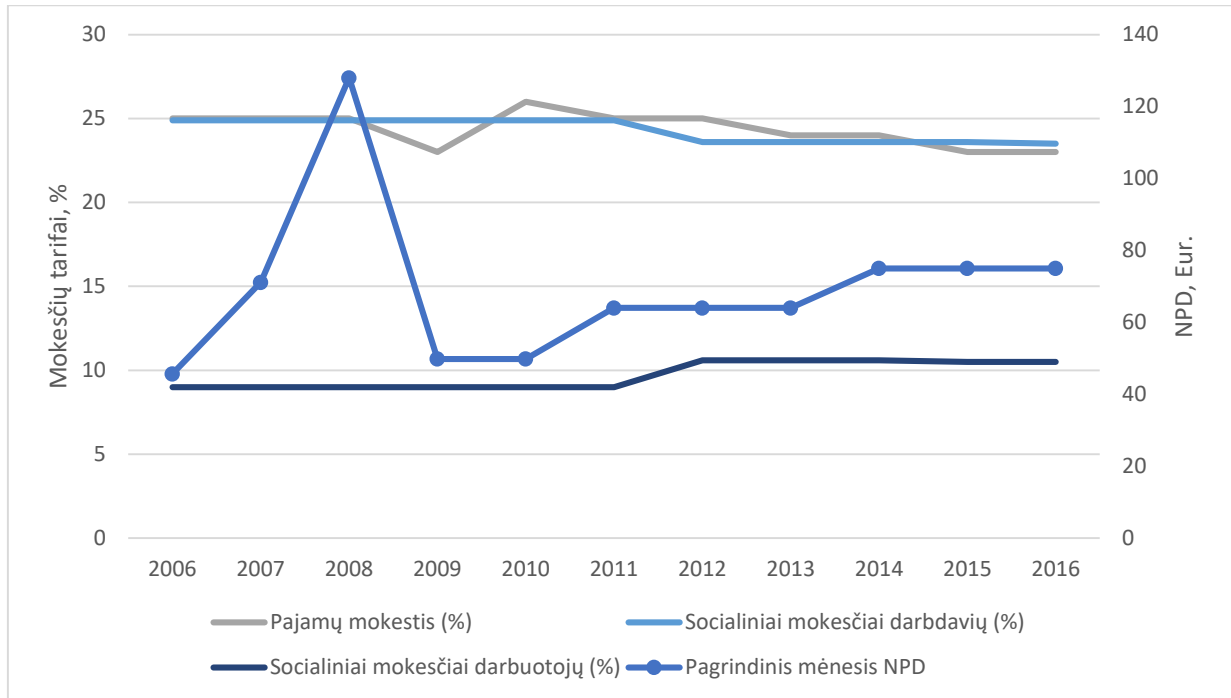
7 pav. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininio augimo tempas Lietuvoje, %, 2007-2016m.

Šaltinis: sudaryta autorės

Iš 7 Pav. matome, kad vidutinio bruto darbo užmokesčio, o kartu ir išmokamo darbuotojui atlyginimo bei darbo vietos kainos augimo tempai drastiškai sumažėjo 2009 m. Prasidėjus ekonominei krizei šalyje, dalis veikusių ūkio subjektų bankrutavo, likusieji buvo linkę mažinti darbo užmokestį darbuotojams, todėl ženkliai sumažėjo vidutinis bruto darbo užmokestis. Kadangi 2009 m. nekito darbdavių mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifai, galima teigti, kad darbo vietos kainos mažėjimą lėmė sumažėjęs vidutinis bruto darbo užmokestis. Tuo tarpu išmokamas atlyginimas darbuotojams mažėjo lėčiau, tai lėmė nuo 2009 m. sumažintas GPM tarifas (nuo 24 iki 15%) bei padidintas neapmokestinamųjų pajamų dydis, turėję lemti aukštesnes darbuotojų grynąsias pajamas. Vėlesniu laikotarpiu vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo darbuotojams darbo užmokesčio bei darbo vietos kainos augimo tempai išliko teigiami ir didėjo kasmet.

Latvijoje darbuotojas nuo gaunamo darbo užmokesčio įstatymų nustatyta tvarka privalo mokėti gyventojų pajamų mokestį bei socialinius mokesčius. Gyventojų pajamų mokesčiu apmokestinamos gautos pajamos, išskiriant įstatymų nustatytą neapmokestinamųjų pajamų dydį. Darbuotojo mokamus socialinius mokesčius

ir įmokas sudaro privalomieji mokėjimai valstybei, kurių tikslas užtikrinti gyventojų socialinę apsaugą. Tuo tarpu darbdaviai, nuo darbuotojams mokamo bruto darbo užmokesčio, įstatymu nustatyta tvarka moka socialines įmokas ir mokesčius bei valstybinės pareigos mokestį. Mokesčių ir įmokų tarifai Latvijoje tiriamuoju laikotarpiu kito nevienodai, tai matome 8 Pav.



8 pav. Latvijoje mokamų gyventojų pajamų mokesčio, darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kaita, 2006-2016m.

Šaltinis: sudaryta autorės

Tiriamąjį laikotarpį pradžioje gyventojų pajamų mokesčio tarifas Latvijoje siekė 25%. Prasidėjus ekonominei krizei šalyje, 2008 m. gruodžio 31d. Latvijos Seimas patvirtino Vyriausybės pateiktą Latvijos ekonomikos stabilizavimo ir augimo atgaivinimo programą, kurios pasekoje buvo peržiūrėta darbo santykių apmokestinimo sistema, sumažintas gyventojų pajamų mokesčio tarifas iki 23%, taip siekiant padidinti grynąsias dirbančiųjų pajamas ir siekiant sumažinti pajamų slėpimą. Tačiau 2010 m. išaugus nacionalinio biudžeto deficitui, GPM tarifas buvo padidintas iki 26% taip siekiant padidinti iš šio mokesčio gaunamas pajamas nacionaliniame biudžete. Nuo 2011 m. GPM tarifas Latvijoje tolygiai mažėjo, tačiau išliko aukščiausias Baltijos šalyse ir tiriamąjį laikotarpį pabaigoje siekė 23%.

Neapmokestinamųjų pajamų minimumas Latvijoje kito nevienodai, iki 2009 m. stipriai augo, tačiau nuo 2009 m. ženkliai sumažėjo. Šiuos pokyčius įtakojo jau minėta darbo santykių apmokestinimo pertvarka,

kurią Latvijas Seimas patvirtino 2008 m. gruodžio 31d. Vėlesniais metais neapmokestinamųjų pajamų dydis nuosekliai kilo augant minimaliam darbo užmokesčiui.

Bendra procentinis socialinių mokesčių, kuriuos darbuotojas moka nuo bruto darbo užmokesčio, tarifas Latvijoje kito neženkiai, nuo 2006 iki 2011 m. socialinių mokesčių tarifas siekė 9%. Nuo 2012 iki 2014 m. tarifas išaugo ir siekė 10,59%. Tačiau nuo 2015 m. tarifas mažėjo ir tiriamojo laikotarpio pabaigoje siekė 10,5%.

Darbdavių mokamas bendras socialinių mokesčių ir įmokų tarifas nuo darbuotojo darbo užmokesčio kito neženkiai, tiriamojo laikotarpio pradžioje siekė 24,9%. Vėlesniais metais tolygiai mažėjo ir tiriamojo laikotarpio pabaigoje siekė 23,5%.

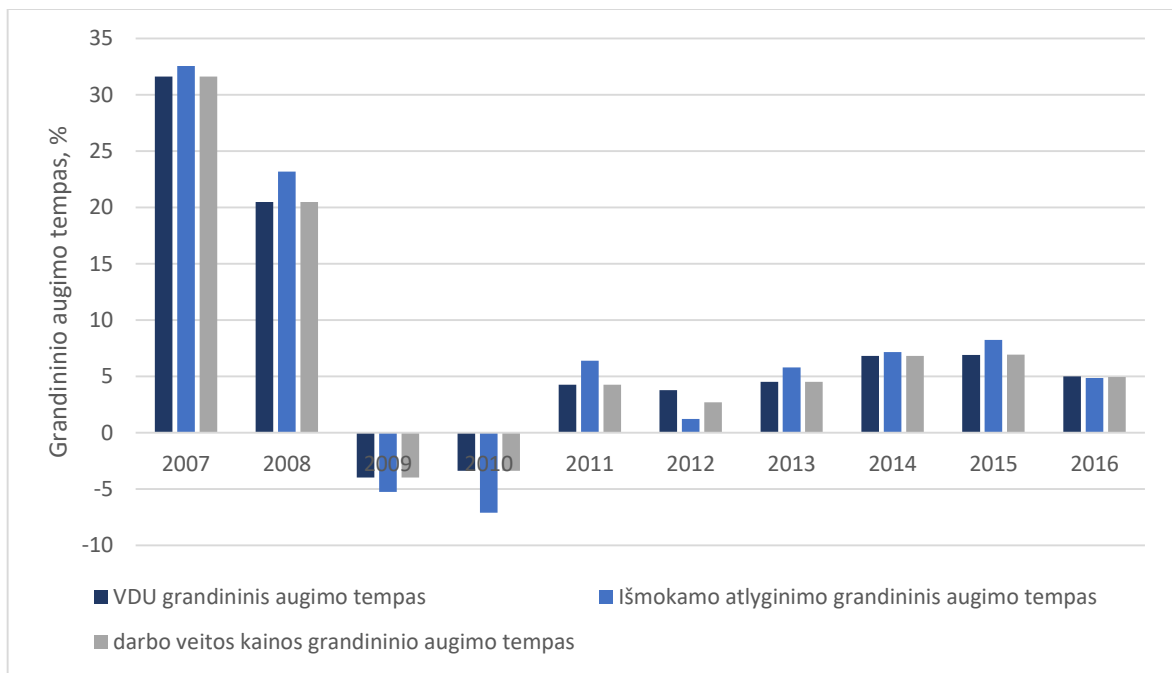
Siekiant išsiaiškinti, kaip Latvijos darbuotojams ir darbdaviams taikomi mokesčiai ir jų tarifai veikia darbuotojų gaunamas grynąsias pajamas ir darbo vietos kainą, apskaičiuoti vidutiniam darbo užmokesčiui taikomi mokesčiai, kuriuos sumoka darbuotojas ir darbdavys (11 Lentelė).

11 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimas Latvijoje, 2006-2016m.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Vidutinis bruto darbo užmokestis</i>	430	566	682	655	633	660	685	716	765	818	859
Pritaikytas NPD	45,7	71,14	128	49,8	49,8	64	64	64	75	75	75
Gyventojų pajamų mokestis	96,08	123,7	138,5	139,2	151,6	149	155,3	156,5	165,6	170,9	180,3
Darbuotojo mokami socialiniai mokesčiai ir įmokos	38,7	50,94	61,38	58,95	56,97	59,4	72,54	75,82	81,01	85,89	90,2
<i>Išmokamas atlyginimas</i>	295,2	391,4	482,1	456,9	424,4	451,6	457,2	483,7	518,4	561,2	588,5
Darbdavio mokami socialiniai mokesčiai ir įmokos	107,1	140,9	169,8	163,1	157,6	164,3	161,6	168,9	180,5	193	201,9
<i>Darbo vietos kaina</i>	537,1	706,9	851,8	818,1	790,6	824,3	846,6	884,9	945,5	1011	1061

Šaltinis: sudaryta remiantis Latvijos Finansų ministerijos pateikta atlygimų skaičiuokle 2006-2016m.

Atlikus darbuotojui išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kainos paskaičiavimus pagal tų metų galiojusius mokesčių tarifus, matome, kad išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kaina tiesiogiai priklausė nuo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, t. y laikotarpyje nuo 2006 iki 2008 m. ir nuo 2011 iki 2016 m. augant vidutiniam darbo užmokesčiui didėjo ir išmokamas darbuotojams atlyginimas bei darbo vietos kaina. Tuo tarpu laikotarpyje nuo 2009 iki 2010 m. vidutinis darbo užmokestis mažėjo, mažėjo ir išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kainos dydžiai. Nuo tiriamojo laikotarpio pradžios vidutinis mėnesinis darbo užmokestis šalyje išaugo 99,77%, išmokamo atlyginimo dydis išaugo 99,33%, o darbo vietos kaina padidėjo 97,53% (9 Pav.).



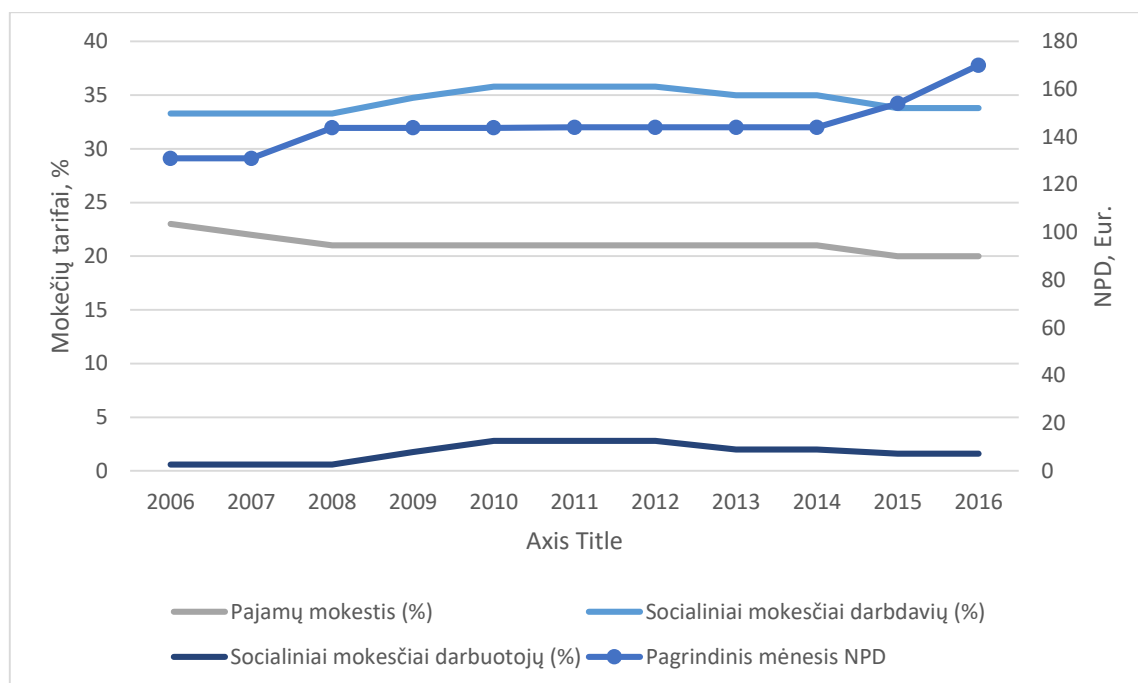
9 pav. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininio augimo tempas Latvijoje, %, 2007-2016m.

Šaltinis: sudaryta autorės

Iš 9 Pav. matome, kad vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininis augimo tempas Latvijoje sumažėjo dar 2008 m. O 2009 ir 2010 m. augimo tempai buvo neigiami. Ekonominis nuosmukis šalyje padarė ženklų įtaką šalies darbo rinkai. Išaugus infliacijai šalyje, sumažėjo gyventojų perkamoji galia. Tai paveikė šalies gamintojus, darbdavius, kurie mažino darbuotojų skaičių bei atlyginimus likusiems darbuotojams. Šalies vyriausybė, siekdama gerinti situaciją dirbantiems asmenims ir mažinti šešėlinės ekonomikos dalį, nuo 2009 m. sumažino GPM tarifą iki 23%. Tačiau dėl įsibėgėjusios ekonominės krizės ir išaugusio biudžeto deficito, 2010 m. GPM tarifas buvo padidintas iki 26%. Tai įtakojo dar didesnę neigiamą išmokamo atlyginimo augimo tempą 2010 m. Nuo 2011 m. VDU, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos augimo tempai tapo teigiami, o tais pačiais metais sumažintas GPM tarifas įtakojo stipresnę išmokamo atlyginimo augimo tempą. Pastebima, kad 2012 m. išmokamo atlyginimo augimo tempas buvo kone perpus mažesnis nei vidutinio darbo užmokesčio bei darbo vietos kainos augimo tempai. Tai įtakojo nuo 2012 m. padidinti darbuotojų mokamų socialinių mokesčių tarifai.

Estijoje darbuotojai ir darbdaviai, kaip ir Lietuvoje bei Latvijoje, moka valstybės įstatymais nustatytus mokesčius nuo darbo užmokesčio. Darbuotojų gaunamas darbo užmokestis Estijoje apmokestinamas gyventojų pajamų mokesčiu, taip pat išskiriamas neapmokestinamųjų pajamų dydis, kuris visiems dirbantiems taikomas vienodas. Tai pat darbuotojai privalo mokėti socialinius mokesčius ir įmokas, o

nuo 2011 m. privalomai mokamos pensijos kaupimo įmokos. Darbdaviai, nuo darbuotojo bruto darbo užmokesčio, privalomai moka socialinius mokesčius ir įmokas. Mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kitimas pavaizduotas 10 Pav.



10 pav. Estijoje mokamų Gyventojų pajamų mokesčio, darbuotojo ir darbdavio mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifų bei neapmokestinamųjų pajamų dydžio kaita, 2006-2016m.

Šaltinis: sudaryta autorės

Tiriamąjį laikotarpį pradžioje gyventojų pajamų mokesčio tarifas Estijoje siekė 23%. Tačiau tarifas buvo palaipsniui mažinamas iki 2008 m., kada buvo nustatytas 21% GPM tarifas. Šis tarifas buvo taikomas ilgą laiką, iki 2015 m. Neapmokestinamųjų pajamų dydis kito kartu su GPM tarifu, nuo 2006 iki 2008 m. buvo palaipsniui didinamas, siekiant didinti gyventojų grynąsias pajamas, o nuo 2008 iki 2015 m. nekito. Kaip pastebi Davulis G. (2012, 16 p.) Estija anksčiausiai iš visų trijų Baltijos valstybių ėmėsi antikrizinės politikos priemonių, tai buvo padaryta dar 2008 m. pirmoje pusėje. Estija krizės metu panaudojo fiskalinius rezervus, sukauptais spartaus ekonomikos augimo metais, kas leido stabilizuoti valstybės finansus ir išsilaikyti Maastrichto kriterijų reikalavimų ribose. Tačiau Estijos Vyriausybė keitė socialinių mokesčių ir įmokų, mokamų darbdavių ir darbuotojų, tarifus. Nuo 2009 m. buvo padidinti darbuotojų ir darbdavių mokamų socialinių mokesčių tarifai. Tarifų ir įmokų pokyčiai įtakojo darbuotojų gaunamas grynąsias pajamas ir darbo vietos kainą. Tai matome 12 lentelėje.

12 lentelė. Vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimas Estijoje, 2006-2016m.

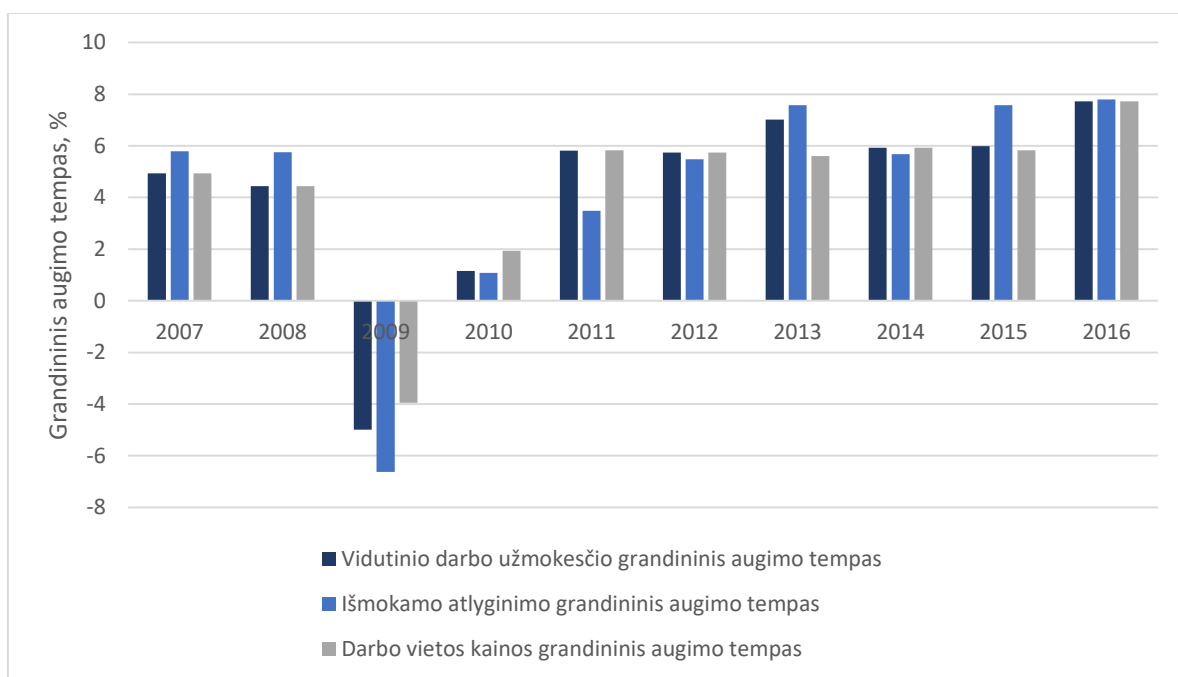
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Vidutinis bruto darbo užmokestis</i>	750	787	822	781	790	836	884	946	1002	1062	1144
Pritaikytas NPD	131	131	143,8	143,8	143,8	144	144	144	144	154	170
Gyventojų pajamų mokestis	142,4	144,3	142,4	129,2	131,1	136,9	146,5	160,5	171,8	174	186,6
Darbuotojo mokami socialiniai mokesčiai ir įmokos	4,5	4,72	4,93	21,87	22,12	39,86	42,43	37,84	40,08	38,23	41,18
<i>Išmokamas atlyginimas</i>	603,1	638	674,7	630	636,8	659	695,1	747,7	790,2	850	916,3
Darbdavio mokami socialiniai mokesčiai ir įmokos	249,8	262	274	271	283	299	317	322	341	359	387
<i>Darbo vietos kaina</i>	999,8	1049	1096	1052	1073	1135	1201	1268	1343	1421	1531

Šaltinis: sudaryta remiantis Estijos mokesčių inspekcijos pateikta darbo užmokesčio skaičiuokle 2006-2016m.

Vidutinis bruto darbo užmokestis Estijoje aukščiausias visose trijose Baltijos šalyse. Tiriamuoju laikotarpiu, nuo 2006 iki 2016 m., vidutinis bruto darbo užmokestis išaugo 52,5%. Tuo tarpu išmokamas atlyginimas darbuotojui „į rankas“ išaugo 51,93%, o darbo vietos kaina – 53,13%.

Nors Estijoje tiriamuoju laikotarpiu fiksuojamas žemiausias vidutinio bruto darbo užmokesčio, darbuotojui išmokamo atlygimo bei darbo vietos kainos prieaugiai, tačiau šioje šalyje šie dydžiai per tiriamąjį laikotarpį išliko aukščiausi. Darbuotojui išmokamo atlygimo bei darbo vietos kainą stipriai įtakojo aukštas vidutinis bruto darbo užmokestis, kadangi nuo šio dydžio skaičiuojami darbuotojo ir darbdavio mokami mokesčiai.

Ekonominė situacija šalyje, nuosmukis prasidėjęs 2008 m., vyriausybės nutarimu pasikeitę mokesčių ir jų tarifų dydžiai, turėjo įtakos vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo darbuotojui atlyginimo bei darbo vietos kainos augimo tempo pokyčiams. Tai matome 11 Pav.

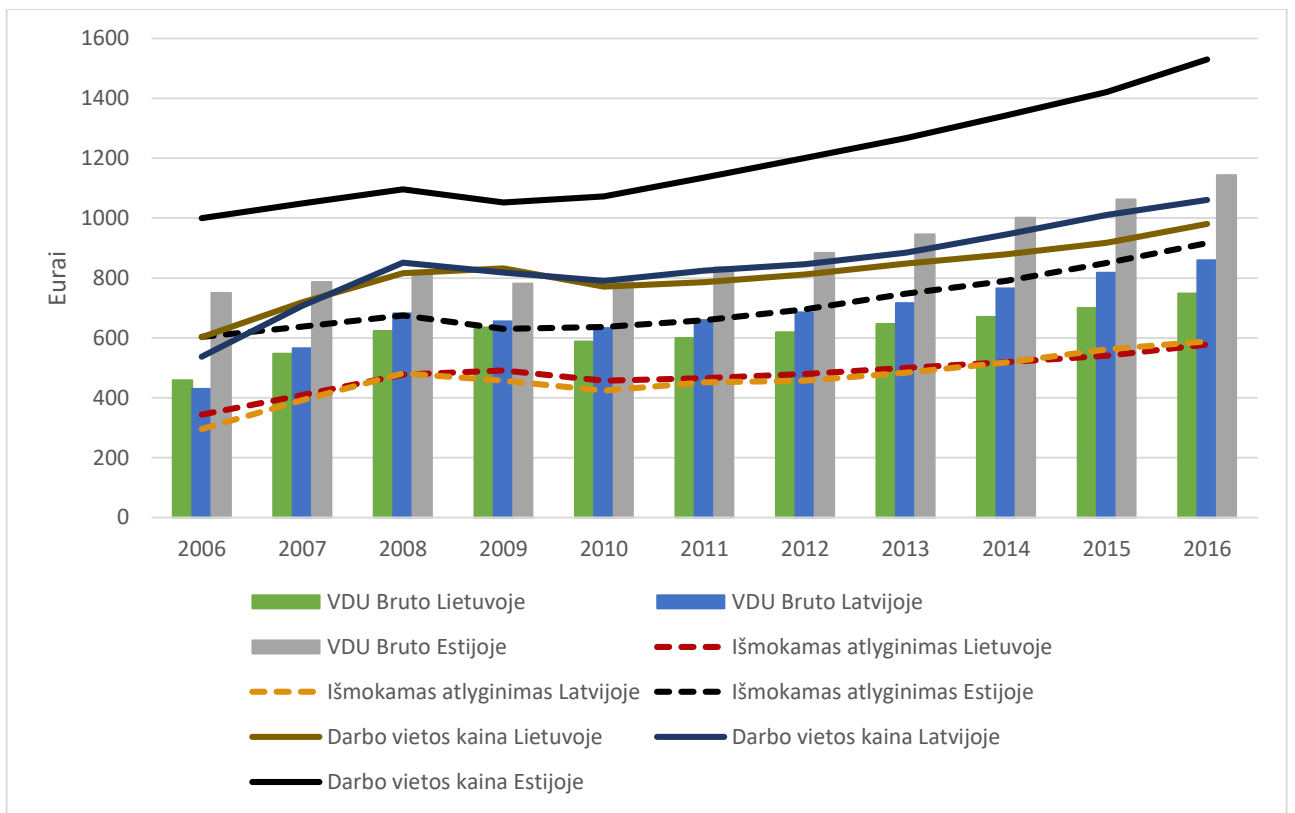


11 pav. Vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos grandininio augimo tempas Estijoje, %, 2007-2016m.

Šaltinis: sudaryta autorės

Estijoje, skirtingai nei Lietuvoje ar Latvijoje, ženklesnis vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos tempo augimas pastebimas nuo 2010 m. Iki kriziniu laikotarpiu, nuo 2006 m., vidutinio darbo užmokesčio, išmokamo atlyginimo bei darbo vietos kainos augimo tempas mažėjo, tačiau ženklus mažėjimas pastebimas prasidėjus ekonominiam nuosmukiui 2009 m. Ženklių augimo tempo sumažėjimą lėmė ekonominė situacija šalyje, veikiančių ūkio subjektų mažėjimas, nedarbo didėjimas bei išaugę darbuotojų bei darbdavių mokami socialinių mokesčių tarifai.

Siekiant išsiaiškinti, kurioje Baltijos šalyje vidutinis bruto darbo užmokestis, išmokamas atlyginimas darbuotojams bei darbo vietos kaina yra aukščiausi, tikslinga palyginti Lietuvos, Latvijos ir Estijos vidutinį darbo užmokestį, išmokamą atlyginimą bei darbo vietos kainą tiriamuoju laikotarpiu.



12 pav. Baltijos šalių vidutinio bruto darbo užmokesčio, darbuotojams išmokamo atlyginimo ir darbo vietos kainos palyginimas, 2006-2016m.

Šaltinis: sudaryta autorės

Tiriamuoju laikotarpiu aukščiausias vidutinis bruto darbo užmokestis buvo Estijoje. Tuo tarpu iki 2007 m. vidutinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje buvo aukštesnis nei Latvijoje. Nuo 2008 m. Latvijoje vidutinis bruto darbo užmokestis išaugo ir buvo aukštesnis nei Lietuvoje. Ženklesnis Latvijos bruto vidutinio darbo užmokesčio didėjimas pastebimas nuo 2011 m. Įvertinus darbuotojų mokamų mokesčių įtaką vidutiniam bruto darbo užmokesčiui ir apskaičiavus darbuotojams išmokamą atlyginimą „į rankas“ pastebėta, kad Estijoje „į rankas“ išmokamas atlyginimas yra aukščiausias. Taip pat pastebėta, kad nors Latvijoje vidutinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis nei Lietuvoje, tačiau laikotarpyje nuo 2009 iki 2014 m. išmokamas atlyginimas darbuotojui „į rankas“ buvo mažesnis nei Lietuvoje. Tai rodo, kad darbuotojai Latvijoje nuo vidutinio bruto darbo užmokesčio sumoka didesnę dalį mokesčių nei Lietuvoje. Kalbant apie darbo vietos kainą, pastebėta, kad ši glaudžiai susijusi su vidutinio bruto darbo užmokesčio dydžiu, todėl Estijoje darbdaviui darbo vietos kaina, darbuotojui mokant vidutinį bruto darbo užmokestį, yra aukščiausia. Taip pat šioje šalyje darbdaviams tenkantis bendras socialinių mokesčių ir įmokų tarifas yra aukščiausias. Lietuvoje ir Latvijoje darbo vietos kainą ženkliai įtakojo kintantis vidutinis bruto darbo užmokestis.

Lietuvoje vidutinis bruto darbo užmokestis buvo žemesnis nei Latvijoje, todėl atitinkamai Lietuvos darbdaviams darbo vieta Lietuvoje buvo pigesnė nei Latvijoje. Tačiau Latvijoje bendras socialinių mokesčių ir įmokų tarifas taikomas darbdaviams buvo mažesnis nei Lietuvoje.

Apibendrinant Baltijos šalių darbuotojų ir darbdavių nuo darbo užmokesčio mokamus mokesčius, galima teigti, kad nors kiekvienos šalies mokesčių sistema savita, tačiau visose trijose šalyse darbuotojų darbo užmokestis apmokestinamas gyventojų pajamų mokesčiu bei socialiniais mokesčiais ir įmokomis. Darbdaviai savo ruožtu apmokestinami socialiniais mokesčiais ir įmokomis, mokamomis nuo bruto darbo užmokesčio. Gyventojų pajamų ir socialinių mokesčių bei įmokų palyginimas parodė, kad laikotarpyje nuo 2006 iki 2007 m. aukščiausias GPM tarifas taikytas Lietuvoje (27%), o 2008 iki 2016 m. aukščiausias GPM tarifas taikytas Latvijoje (nuo 26 iki 23%). Aukščiausias bendras darbuotojo mokamas socialinių mokesčių ir įmokų tarifas tiriamuoju laikotarpiu buvo Latvijoje (nuo 9 iki 10,59%), o žemiausias Estijoje (nuo 0,6 iki 2,8%). Tuo tarpu aukščiausias bendras darbdaviams taikomų mokesčių ir įmokų tarifas buvo Estijoje (nuo 33,3 iki 35,8%), o žemiausias Latvijoje (nuo 23,5 iki 24,9%).

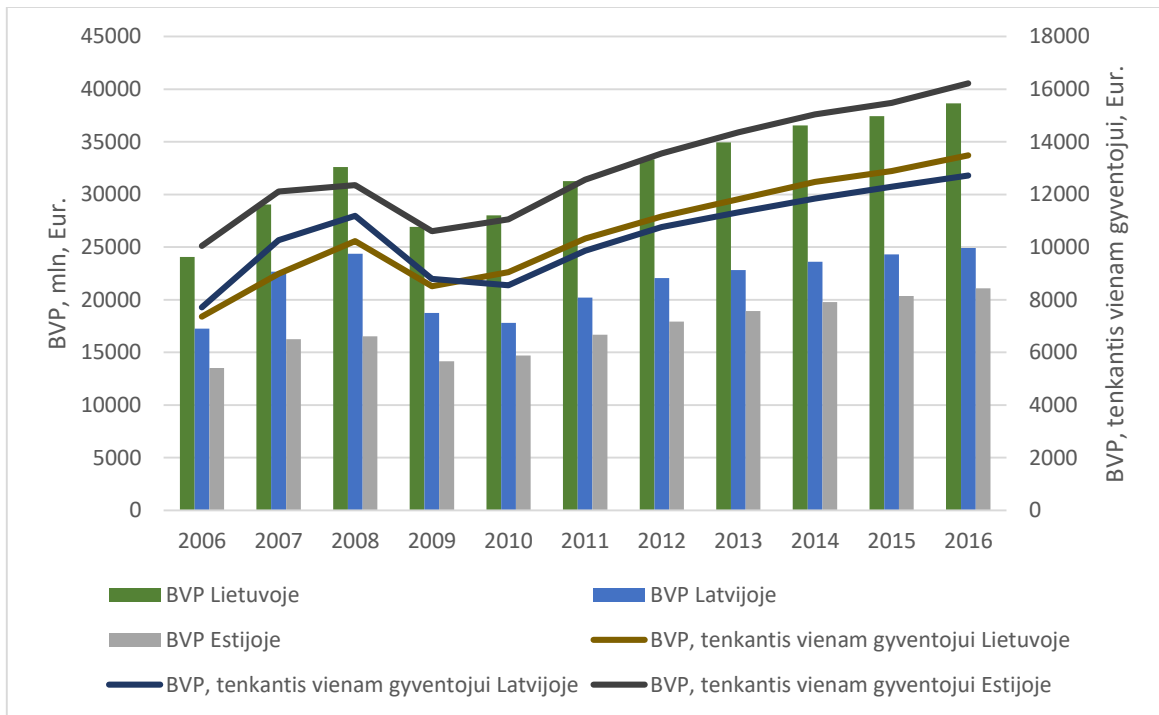
Bene tikslingiausiai Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbuotojų gaunamą darbo užmokestį „į rankas“ ir darbdavių darbo vietos kainą parodo nuo šalyje esančio vidutinio darbo užmokesčio sumokamų mokesčių analizė. Atliktos analizės metu nustatyta, kad aukščiausias išmokamas atlyginimas „į rankas“ bei aukščiausia darbo vietos kaina yra Estijoje, kadangi šioje šalyje aukščiausias vidutinis bruto darbo užmokestis. Taip pat nustatyta, kad laikotarpyje nuo 2009 iki 2014 m. Lietuvoje darbuotojams „į rankas“ išmokamas darbo užmokestis buvo aukštesnis nei tuo pačiu metu Latvijoje, nors Latvijoje tuo pačiu laikotarpiu buvo fiksuojamas aukštesnis vidutinis bruto darbo užmokestis. Šį rezultatą įtakojo aukštesni Latvijos GPM ir socialinių mokesčių bei įmokų tarifai. Tuo tarpu darbo vietos kaina Latvijoje buvo žemesnė nei Lietuvoje (2007 ir 2009 m.), net esant aukštesniam vidutiniam bruto darbo užmokesčiui, tai įtakojo mažesni darbdavių mokamų socialinių mokesčių ir įmokų tarifai.

3.3 Ekonominių ir socialinių rodiklių palyginamoji analizė

Darbo rinka, joje veikianti darbo jėgos pasiūla ir paklausa bei juos įtakojantis darbo užmokestis, dažnai apibūdinama kaip rinkos ekonomikos dalis. Rinkos ekonomika bei jos išsivystymo lygis stipriai priklauso nuo šalies ekonominės politikos, makroekonominių bei socialinių rodiklių. Kadangi atlikta analizė parodė, kad šalies vidutinį darbo užmokestį, darbuotojams išmokamą atlyginimą bei darbo vietos kainą įtakoja su darbo užmokesčiu susiję mokesčiai, todėl toliau svarbu aptarti ir palyginti Lietuvos, Latvijos ir Estijos makroekonominę ir socialinę aplinkas, išanalizuoti ir palyginti makroekonominius ir socialinius rodiklius bei išsiaiškinti kaip šie rodikliai įtakoja darbo užmokesčio pokyčius.

Šioje tyrimo dalyje aptariami ir palyginami tokie makroekonominiai rodikliai kaip BVP, BVP tenkantis vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, infliacija. Taip pat palyginami socialiniai rodikliai tokie kaip nedarbo lygis ir veikiančių ūkio subjektų skaičius.

BVP rodiklis parodo, už kokią vertę šalyje buvo sukurta prekių ir paslaugų per tam tikrą laikotarpį. Tuo tarpu BVP, tenkantis vienam gyventojui, parodo šalies išsivystymo lygį, t. y. kuo BVP, tenkantis vienam gyventojui, mažesnis, tuo ekonomiškai silpnesnė ir skurdesnė šalies ekonomika, o kartu ir šalyje gyvenantys žmonės. BVP ir BVP, tenkančio vienam gyventojui, pokyčius Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje laikotarpyje nuo 2006 iki 2016 metų matome 13 Pav.



13 pav. BVP ir BVP, tenkančio vienam gyventojui, pokyčiai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006 – 2016 m.

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat ir šalių statistikos departamentų duomenimis

Tiriamuoju laikotarpiu BVP ženkliai išaugo visose trijose Baltijos šalyse. Nuo 2006 iki 2016 m. BVP Lietuvoje išaugo 60,59%, Latvijoje – 44,38%, o Estijoje – 56,03%. Tuo tarpu BVP, tenkančio vienam gyventojui, augimo tempas buvo spartesnis. Nuo 2006 iki 2016 m. BVP, tenkantis vienam gyventojui, Lietuvoje išaugo 83,07%, Latvijoje – 65,05%, o Estijoje – 61,54%. BVP, vienam gyventojui, augimą įtakojo bendro BVP augimas bei mažėjantis gyventojų skaičius.

Iki ekonominės krizės vyko spartus šalių BVP augimas, nuo 2006 iki 2008 m. BVP Lietuvoje išaugo 35,41%, Latvijoje – 41,07%, o Estijoje – 22,15%. BVP, tenkantis vienam gyventojui, iki kriziniu laikotarpiu augo sparčiau. BVP, tenkantis vienam gyventojui, Lietuvoje išaugo – 38,96%, Latvijoje – 45,07%, o Estijoje – 23,04%.

Ekonominė krizė įtakojo visų Baltijos šalių makroekonominį stabilumą. Kaip matome Pav. 2009 m. Lietuvos, Latvijos ir Estijos BVP ir BVP, tenkantis vienam gyventojui sumažėjo. Lietuvoje BVP 2009 m. palyginti su 2008 m. sumažėjo 17,39%, Latvijoje – 23,02%, o Estijoje – 14,36%. Tuo tarpu BVP, tenkantis vienam gyventojui, 2009 m. palyginti su 2008 m. Lietuvoje sumažėjo – 16,78%, Latvijoje – 21,4%, o Estijoje – 14,19%. Adam A., Iacob S. E. (2012, 163 p.) tyrinėjusios ekonominės krizės pasekmes ir galimas

jos sprendimo priemonės, pabrėžė, kad tarptautinė ekonominė krizė sukėlė ženklų mokestinių pajamų mažėjimą šalyse, o šalių vyriausybių programos buvo nukreiptos į fiskalinės politikos priemones, tokias kaip mokesčių veikiantiems ūkio subjektams didinimą. Šios priemonės iš esmės tik dar padidino krizės reiškinius. Ekonominės krizės metu šalių vyriausybių taikytos fiskalinės politikos priemonės iš esmės paaiškina mažesnį BVP smukimą Estijoje 2009 m. Kaip teigia Kuokštis V. (2010, 67 p.) kokybiškesnis institucijų valdymas Estijai suteikė du pranašumus ekonominės krizės metu. Pirma, Estija dar pirmoje 2008 m. pusėje ėmėsi antikrizinės politikos priemonių, tuo tarpu Lietuvoje ir Latvijoje jos pradėtos taikyti tik 2008 m. pabaigoje, o antra – Estijoje daug geriau veikia mokesčių sistema, įmonės ir gyventojai labiau linkę mokėti mokesčius ir nepasitraukti į šešėlinę ekonomiką, net jei didinami mokesčių tarifai. Taip pat geriau administruojami mokesčiai.

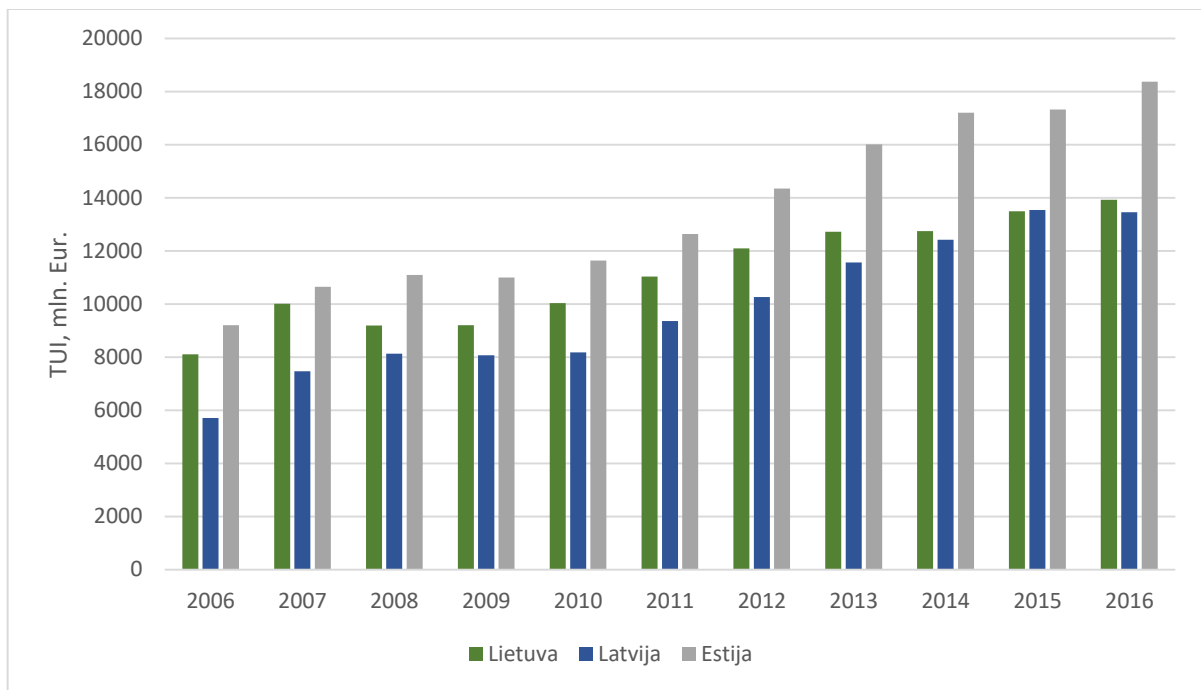
Tolesniu laikotarpiu, nuo 2011 iki 2016 m., BVP sparčiausiai augo Estijoje 26,58%. Tuo tarpu Lietuvoje BVP išaugo 23,64%, o Latvijoje 23,39%. Tuo tarpu BVP, tenkantis vienam gyventojui, Lietuvoje tuo pačiu laikotarpiu išaugo 30,53%, Latvijoje – 29,01%, o Estijoje – 29,17%.

Tiesioginės užsienio investicijos Baltijos šalyse vertinamos kaip vienas iš šalies ekonomikos plėtros veiksnių, buvo ir yra laikomos svarbia produktyvumą, o kartu ir ekonominį augimą skatinančią sąlyga. Nors Lietuvos, Latvijos ir Estijos ekonominė politika užsienio kapitalo pritraukimo atžvilgiu skiriasi, tačiau išlieka bendras siekis pritraukti užsienio kapitalą į savo šalį. Užsienio kapitalo atėjimas skatinamas suteikiant įvairias mokestines lengvatas. Pekarskienė I., Laskienė D. (2012, 1393 p.) pastebi, kad investuotojai pirmiausia atkreipia dėmesį į veiksnius, kurie susiję su šalies politine ir ekonomine situacija:

- Į šalies politinį stabilumą (valdžios gebėjimą susitarti, bendradarbiauti);
- Į vykdomą ekonominę ir fiskalinę politiką;
- Į viešąjį administravimą ir korupcijos lygį;
- Į teisinę ir finansinę infrastruktūrą.

Lukoševičiūtė G., Martinkutė-Kaulienė R. (2016, 214 p.) pastebi, kad taip pat labai svarbu rinkos dydis ir šalies ekonominis išsivystymo lygis. Bei priduria, kad labiau ekonomiškai pažengusiai šaliai yra didesnė galimybės pritraukti užsienio kapitalą, kadangi investuotojui bus patrauklesnė ta šalis, kuri pasauliniame kontekste turės gerą įvaizdį.

Tiriamuoju laikotarpiu tiesioginių užsienio investicijų kiekis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje didėjo, tai matome 14 Pav.



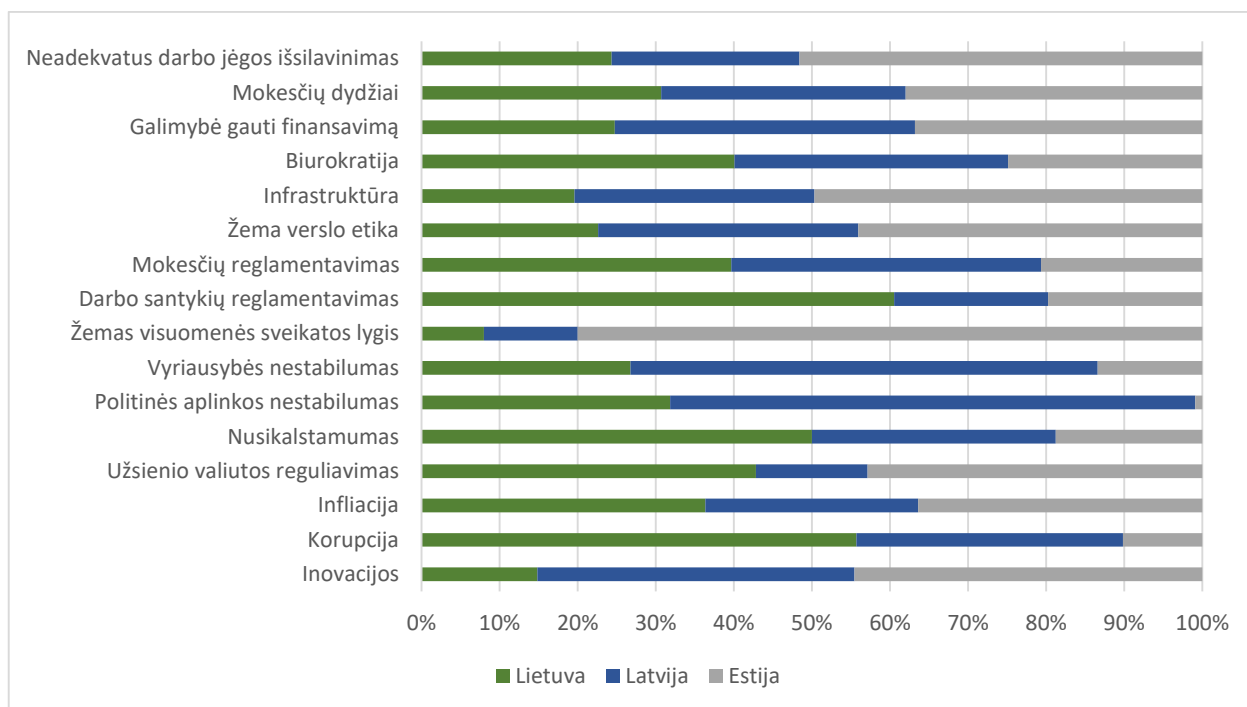
14 pav. Tiesioginių užsienio investicijų kiekis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006-2016 m.

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos, Latvijos ir Estijos statistikos departamentų duomenimis

Tiesioginių užsienio investicijų kiekis Lietuvoje nuo 2006 iki 2016 m. išaugo 71,73%, Latvijoje – 135,99%, o Estijoje – 99,66%.

Nors tiriamuoju laikotarpiu didžiausias tiesioginių užsienio investicijų prieaugis fiksuojamas Latvijoje, tačiau iš Pav. matome, kad Latvijoje TUI kiekis per tiriamąjį laikotarpį buvo žemiausias. Tai rodo, kad nuo 2006 m. stipriai išaugo užsienio investuotojų pasitikėjimas Latvijos ekonomine, mokesetine ir politine aplinka. Tuo tarpu Estijoje TUI kiekis tiriamuoju laikotarpiu išliko aukščiausias. Tai iš dalies lėmė ilgalaikis palankaus investicijoms klimato formavimas, kadangi Estija dar 1991 m. priėmė Tiesioginių užsienio investicijų įstatymą, bei sekančiais metais pasirašė dvišalius susitarimus su pagrindiniais partneriais: Švedija, Norvegija ir Suomija. Tai nulėmė verslo sektorių plėtrą bei naujų TUI šaltinių šalių pritraukimą. Kita priežastis, kodėl TUI kiekis Estijoje didžiausias, tai stabili mokesstinė aplinka, mažesnis korupcijos indeksas (Transparency international duomenimis, pagal korupciją 2015m. Estija buvo 23 iš 167 šalių) . Tuo tarpu Lietuvoje tiesioginių užsienio investicijų kiekio prieaugis buvo žemiausias, tačiau tiesioginių investicijų kiekis mln. Eur. buvo didesnis nei Latvijoje. Tai lėmė Lietuvoje taikomos mokesstinės lengvatos užsienio investuotojams, taip pat aukštas aukštos kvalifikacijos darbuotojų kiekis, bei žemesnis nei Latvijoje korupcijos indeksas (Transparency international duomenimis, pagal korupciją 2015m. Lietuva buvo 36, o Latvija 38 iš 167 šalių).

The Global Competitiveness Report (2015-2016) atlikta investuotojų apklausa leidžia išskirti pagrindinius faktorius, kurie, anot investuotojų, apsunkina užsienio kapitalo įmonių investicijas Baltijos šalyse, 15 Pav.



15 pav. Kliūtys investicijoms Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2015- 2016 m.

Šaltinis: sudaryta remiantis The Global Competitiveness Report (2015-2016)

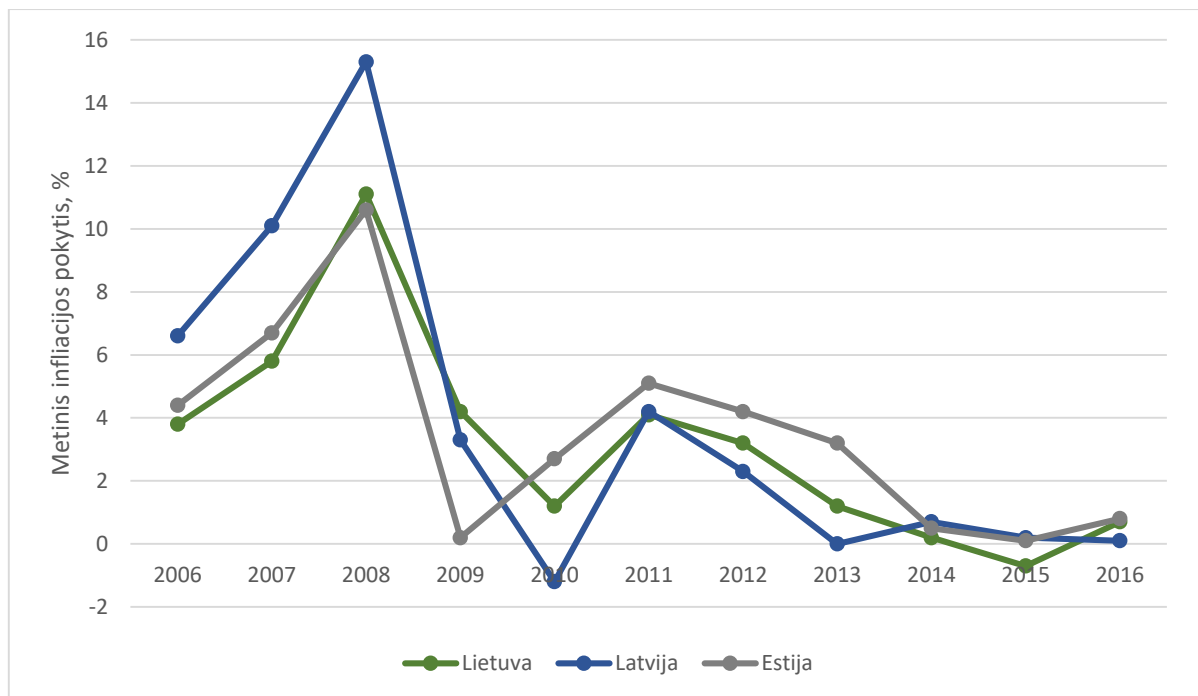
Nors Global Competitiveness Report (2015-2016) duomenimis Estijos pasaulinio konkurencingumo indeksas yra aukščiausias Baltijos šalyse (30 vieta), tačiau atlikta investuotojų apklausa parodė, kad investuotojai pagrindinius neigiamus faktorius pradėti ir plėtoti verslą Estijoje įvardina netinkamą darbo jėgos išsilavinimą (19,7%), didelius mokesčius (18,3%), sunkumus gaunant finansavimą (11%) bei biurokratiją (10,3%). Mažiausia dalis investuotojų (0,1%) įvardino politinės aplinkos nestabilumą, kaip kliūtį pradėti ar plėtoti verslą.

Lietuva, pagal konkurencingumo indeksą, užima 36 vietą. Investuotojų apklausa parodė, kad didžiausia dalis investuotojų, pradėdami ar kurdami verslą šioje šalyje, pagrindiniais sunkumais įvardija biurokratiją (16,6%), per didelius mokesčius (14,8%), darbo santykių reglamentavimą (13,5%) bei mokesčių reglamentavimą (10,2%). Mažiausia dalis apklaustųjų įvardino žemą visuomenės sveikatos lygį (0,1%), kaip kliūtį įkurti ar plėtoti verslą.

Latvija, pagal konkurencingumo indeksą, yra žemiausiai Baltijos šalyse. Ši šalis užima 44 vietą. Pagrindiniai sunkumai, kuriuos investuotojai, kurdami ar plėtodami verslą Latvijoje, įvardina yra per dideli

mokesčiai (15,1%), biurokratija (14,5%), galimybė gauti finansavimą (11,5%) bei mokesčių reglamentavimas (10,2%). Mažiausia dalis apklaustųjų įvardino užsienio valiutos reguliavimą (0,1%), kaip kliūtį įkurti ar plėtoti verslą.

Infliacija vadinamas bendrasis kainų lygio kilimas, dėl kurio krinta piniginio vieneto perkamoji galia. Įprasta infliaciją matuoti vartojimo prekių ir paslaugų kainų indekso padidėjimu per metus. Infliacijos pokyčiai Baltijos šalyse laikotarpyje nuo 2006 iki 2016 m. pateikiami 16 paveiksle.



16 pav. Infliacijos pokytis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006 - 2016 m., %

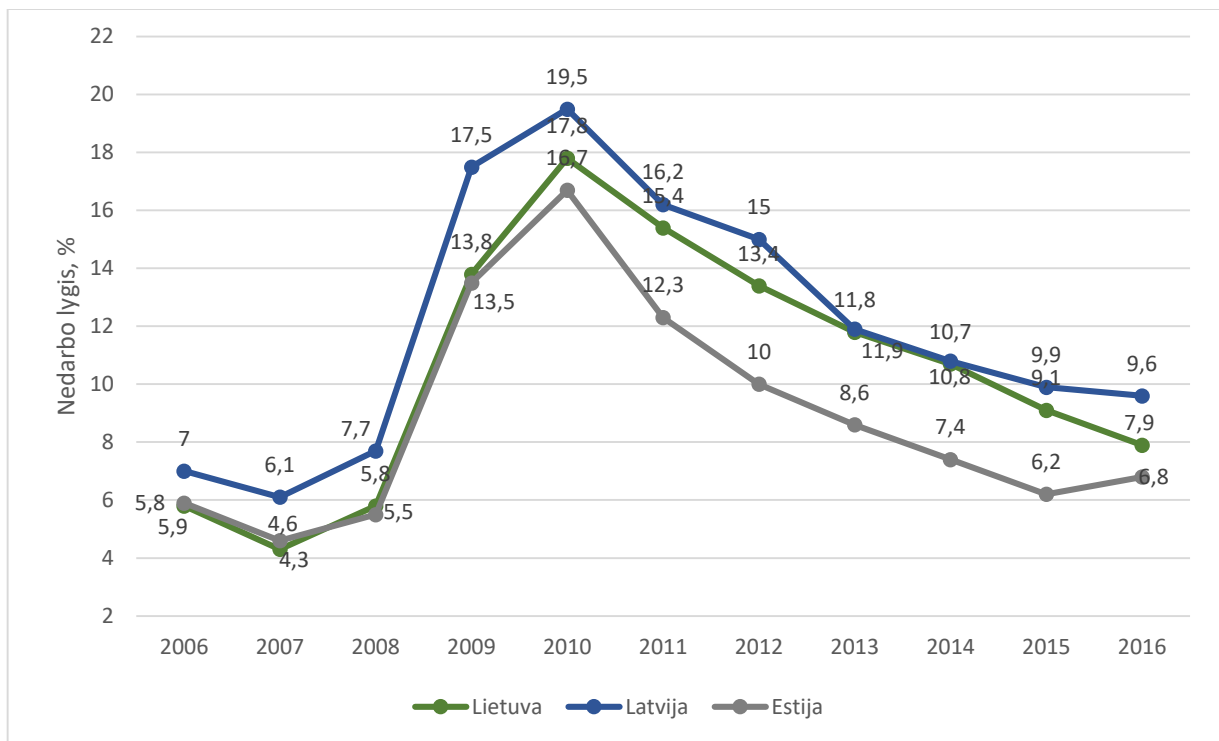
Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis

Analizuojant Lietuvos, Latvijos ir Estijos infliacijos pokytį tiriamuoju laikotarpiu matome, kad infliacija ženkliai didėjo nuo 2006 iki 2008 m., Lietuvoje – 7,3 proc. punkto, Latvijoje – 8,7 proc. punkto, o Estijoje – 6,2 proc. punkto. Tai reiškia, kad perkamoji galia šiuo laikotarpiu ženkliai mažėjo. Visa tai buvo ekonominės krizės pasekmė. Tačiau prasidėjus ekonominei krizei šalyje, valstybės ėmėsi įvairių priemonių, užtikrinančių šalies ekonomikos vystymąsi ir jos gaivinimą, todėl nuo 2008 iki 2009 m. infliacijos lygis ženkliai mažėjo. Lietuvoje infliacija sumažėjo 6,9 proc. punkto, Latvijoje – 12 proc. punkto, o Estijoje – 10,4 proc. punkto. 2010 m. infliacija didėjo tik Estijoje – 2,5 proc. punkto, tuo tarpu Lietuvoje infliacija mažėjo 3 proc. punkto. O Latvijoje buvo fiksuojama defliacija. Tai reiškia, kad bendrasis kainų lygis pradėjo mažėti, o pinigai įgijo didesnę vertę. Mokslinėje literatūroje defliacija vertinama dvejopai. Viena vertus, tai teigiamas reiškinys, kadangi didėja grynujų pinigų vertė. Tačiau defliaciją galima vertinti ir neigiamai,

kadangi didėjant grynujų pinigų vertei, mažėja nekilnojamojo ar kitokio turto vertė. 2011 m. buvo fiksuojamas infliacijos lygio kilimas, Lietuvoje – 2,9 proc. punkto, Latvijoje – 5,4 proc. punkto, o Estijoje – 2,4 proc. punkto. Vėlesniu laikotarpiu 2012 – 2013 m. buvo fiksuojamas infliacijos lygio mažėjimas, Lietuvoje - 2,9 proc. punkto, Latvijoje – 4,2 proc. punkto, o Estijoje – 1,9 proc. punkto. 2014 m. infliacijos pokytis didėjo tik Latvijoje, tuo tarpu Lietuvoje ir Estijoje infliacijos pokytis mažėjo. 2015 m. Lietuvoje buvo fiksuojama defliacija, bendrasis kainų lygis mažėjo 0,9 proc. punkto, tuo tarpu Latvijoje infliacijos pokytis mažėjo 0,5 proc. punkto, o Estijoje – 0,4 proc. punkto. Tiriamąjį laikotarpį pabaigoje, 2016 m., infliacijos pokytis didėjo Lietuvoje 1 proc. punkto., ir Estijoje – 0,7 proc. punkto., tuo tarpu infliacijos pokytis Latvijoje mažėjo 0,1 proc. punkto.

Infliacijos pokyčio analizė tiriamuoju laikotarpiu parodė, kad kainų lygis kiekvienais metais kinta nevienodai. Anot Jakimuk J. Žiginė G. (2011, 29 p.) kainų kitimas yra įprastas reiškinys kiekvienoje šalyje, nepriklausomai nuo jos išsivystymo lygio. Prekių ir paslaugų kainos yra nuolat veikiamos socialinių, politinių, ekonominių veiksnių, taip pat pasiūlos ir paklausos pokyčių, technologijų pasikeitimų, todėl visą laiką kinta. Šlekienė D., Klimavičienė I. (2000, 50 p.) pažymi, kad didelė infliacija daro neigiamą įtaką verslui, yra viena pagrindinių įmonės finansinės būklės destabilizavimo priežasčių. Ji sukelia neapibrėžtumą dėl ateities kainų, gaminamos produkcijos apimčių, pinigų srautų, produkcijos sąnaudų ir dažnai priverčia atidėti didesnius investicinius projektus ateičiai (Selody J., 1993, 554 p.).

Nedarbo lygis, nedirbančių asmenų, kurie galėtų ir norėtų dirbti, tačiau neturi tokios galimybės, santykis su visais darbingais asmenimis. Nedarbo lygis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, laikotarpyje nuo 2006 iki 2016 metų, kito nevienodai, tai matome 17 paveiksle.

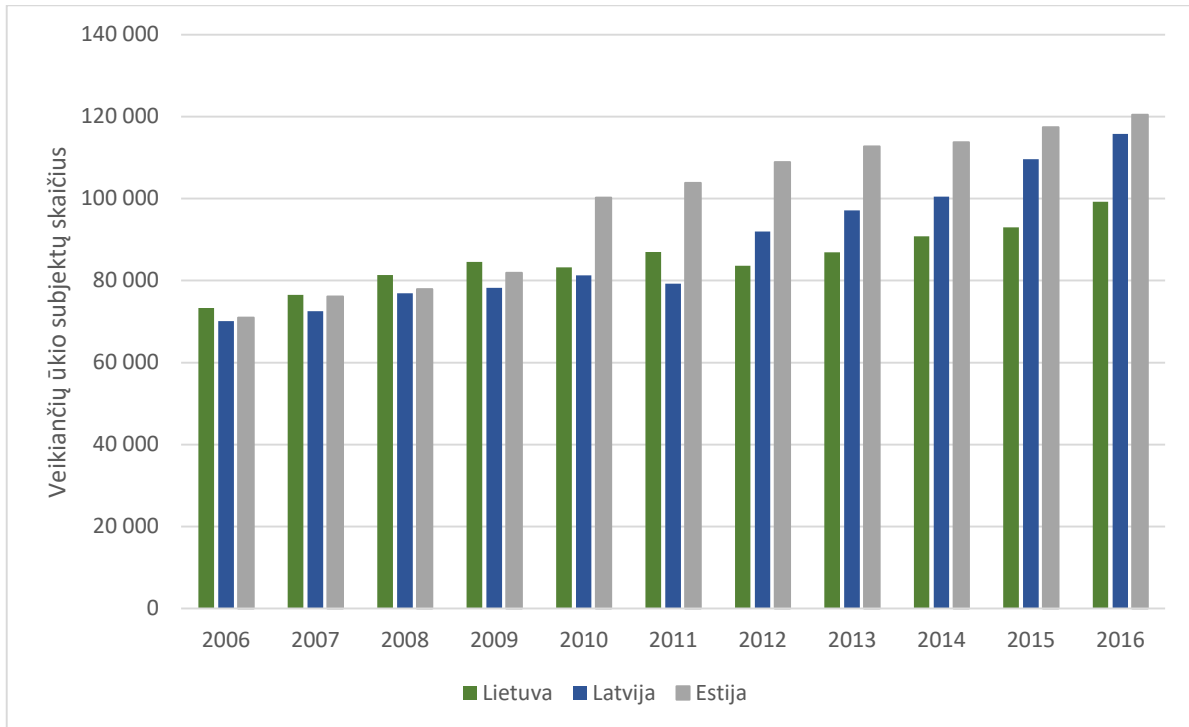


17 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006 – 2016 m., %

Šaltinis: sudaryta remiantis Eurostat duomenimis

Laikotarpyje nuo 2006 iki 2007 m. nedarbo lygis Baltijos šalyse mažėjo. Lietuvoje nedarbo lygis sumažėjo 1,5 proc. punkto, Latvijoje – 0,9 proc. punkto, o Estijoje – 1,3 proc. punkto. Tačiau prasidėjus ekonominei krizei, nedarbo lygio rodiklis, kaip ir kiti makroekonominiai bei socialiniai rodikliai, pradėjo blogėti. Reizgevičiūtė R., Beržinskienė D. (2013, 97 p.) pastebi, kad tyrimais, kuriuose vertinama ekonomikos augimo ir nedarbo lygio priklausomybė, įrodyta, kad ekonomikos lėtėjimas turi neigiamos įtakos nedarbo lygiui. Todėl iš Pav. matome, kad nuo 2008 iki 2010 m. nedarbo lygis Baltijos šalyse stipriai augo. O 2010 m. buvo aukščiausias per visą tiriamąjį laikotarpį, Lietuvoje nedarbo lygis siekė 17,8%, Latvijoje – 19,5%, o Estijoje – 16,7%. Aukštas nedarbo lygis įtakoja šalyje veikiančias įmones, kadangi esant didelei pasiūlai mažėja galimybės įsidarbinti, todėl didėja emigracija, o įmonėms tampa sudėtinga surasti kvalifikuotų darbuotojų. Šeputienė J. Končiūtė L. (2011, 16 p.) pastebi, kad teoriniai argumentai ir empiriniai tyrimai įvairiose šalyse patvirtina neigiamą nedarbo lygio poveikį darbo užmokesčiui ir jo pokyčiui. Tai reiškia, kad esant aukštam nedarbo lygiui bei didelei pasiūlai darbo rinkoje, gali įdarbinti asmenis už mažesnę darbo užmokestį. Nuo 2011 m., baigiantis ekonominei krizei, nedarbo lygis Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje kasmet mažėjo iki pat 2015 m. Tik tiriamojo laikotarpio pabaigoje, 2016 m., nedarbo lygis mažėjo tik Lietuvoje (1,2 proc. punkto palyginus su 2015 m.) ir Latvijoje (0,3 proc. punkto palyginus su 2015 m.). Tuo tarpu Estijoje nedarbo lygis 0,6 proc. punkto, palyginus su 2015 m., padidėjo.

Kiekvienos šalies ūkis yra pagrįstas veikiančių ūkio subjektų, įmonių veikla. Nuo jų veiklos rezultatų priklauso valstybės ekonomikos potencialo augimas, kadangi verslas, įmonės mažina rinkos veikimo sistemos neapibrėžtumą ir nepatikimumą bei didina darbo jėgos pasiūlos ir paklausos stabilumą. Veikiančių ūkio subjektų skaičius Baltijos šalyse tiriamuoju laikotarpiu turėjo tendenciją augti.



18 pav. Veikiančių ūkio subjektų skaičius Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, 2006-2016 m.

Šaltinis: sudaryta remiantis Lietuvos, Latvijos ir Estijos Statistikos departamentų pateiktais duomenimis

Iš 18 Pav. matome, kad veikiančių ūkio subjektų skaičius 2006-2009m. buvo didžiausias Lietuvoje, o mažiausias Latvijoje. Nuo 2010 m. smarkiai išaugo veikiančių ūkio subjektų skaičius Estijoje ir iki pat tiriamojo laikotarpio pabaigos Estijoje buvo fiksuojamas didžiausias veikiančių ūkio subjektų skaičius Baltijos šalyse. Prasidėjus ekonominiam nuosmukiui Estijoje, šalies Vyriausybės taikė socialinės politikos priemones, kurios padėjo veikiantiems ūkio subjektams, įmonėms išvengti bankroto. O 2010 m. gruodžio 9d. Estijai prisijungus prie Tarptautinio ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) išaugo tarptautinių investuotojų pasitikėjimas šalimi, to pasekoje augo veikiančių ūkio subjektų skaičius. Iki 2012m., Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų skaičius buvo didesnis nei Latvijoje, tačiau nuo 2012m. Latvijoje ženkliai išaugo veikiančių ūkio subjektų skaičius ir iki pat tiriamojo laikotarpio pabaigos buvo didesnis nei Lietuvoje. Tam iš dalies įtakos turėjo nuo 2012 m. sumažinti mokesčiai darbdaviams ir palankios verslui aplinkos kūrimas. Analizuojant bendrą veikiančių ūkio subjektų prieaugį tiriamuoju

laikotarpiu, matome, kada Lietuvoje veikiančių ūkio subjektų skaičius nuo 2006 iki 2016m. padidėjo 35,25%, Latvijoje – 65,1%, o Estijoje – 69,62%.

Apibendrinant aptartus Lietuvos, Latvijos ir Estijos šalių ekonominius ir socialinius rodiklius, galima teigti, kad visų trijų šalių analizuojamų rodiklių pokyčiams ženklų įtaką turėjo 2008 m. prasidėjusi ekonominė krizė. Prasidėjus ekonominei krizei mažėjo BVP, augo infliacija ir nedarbas, mažėjo vidutinis darbo užmokestis. Šalių vyriausybės taikė skirtingas fiskalinės ir monetarinės politikos priemones, todėl po nuosmukio atsigavimo laikotarpis buvo skirtingas. Estijos ekonomika, kurios Vyriausybė dar 2008 m. pradžioje pradėjo taikyti antikrizinės politikos priemones, atsigavo ir pradėjo augti žymiai greičiau, nei Lietuvos ar Latvijos. Latvijos ekonomika nuosmukį išgyveno skaudžiau nei Lietuvos, kadangi bendrasis vidaus produktas šioje šalyje prasidėjus ekonominiam nuosmukiui dvejus metus iš eilės mažėjo, o nedarbas bei infliacija buvo pasiekusi rekordinius dydžius. Laikotarpiu nuo 2011 m. šalių ekonomikos augo, didėjo BVP, didėjo tiesioginių užsienio investicijų srautai, augo veikiančių ūkio subjektų skaičius, mažėjo infliacija ir nedarbas. Išanalizavus ekonominių ir socialių rodiklių pokyčius analizuojamu laikotarpiu, svarbu išsiaiškinti, koks ryšys sieja vidutinį darbo užmokestį šalyje ir aptartus ekonominius ir socialinius rodiklius bei kaip šių rodiklių pokytis įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokytį.

3.4 Vidutinio darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimas

Ankstesniuose tyrimo etapuose buvo aptarta, kaip kito vidutinis bruto ir neto darbo užmokestis bei makroekonominiai ir socialiniai rodikliai Baltijos šalyse. Tačiau vien tik rodiklių kitimas nepaaiškina vidutinio darbo užmokesčio pokyčio, todėl toliau tikslinga išsiaiškinti, kurių rodiklių pokyčiai įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius.

Siekiant nustatyti ryšių tarp vidutinio darbo užmokesčio ir makroekonominių bei socialinių rodiklių stiprumą ir įvertinti šių ryšių reikšmingumą naudojama porinė ir daugianarė koreliacinė analizė.

Atliekant tyrimą, daroma prielaida, kad vidutinio darbo užmokesčio ir nagrinėjamų kintamųjų ryšiai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje gali skirtis, todėl nagrinėjami visų pasirinktų nepriklausomų kintamųjų rodiklių pokyčiai: BVP, tenkančio vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, nedarbo lygio, infliacijos bei veikiančių ūkio subjektų skaičiaus pokyčiai. O siekiant detaliai įvertinti nepriklausomų

kintamųjų pokyčių įtaką vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui, imtis padidinta iki 16, t. y. skaičiavimams naudojami rodiklių pokyčiai nuo 2000 iki 2016 m.

Apskaičiavus koreliacijos koeficientus, tarp priklausomo kintamojo – vidutinio darbo užmokesčio – ir pasirinktų nepriklausomų kintamųjų Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje, paaiškėjo, kad tarp visų veiksmų egzistuoja teigiami arba neigiami ryšiai, tačiau kiekvienoje šalyje skiriasi šių ryšių stiprumas (13 lentelė).

13 lentelė. Koreliacinis ryšys tarp vidutinio darbo užmokesčio ir nepriklausomų kintamųjų Baltijos šalyse

	<i>VDU ir BVP, vienam gyventojui</i>	<i>VDU ir TUI</i>	<i>VDU ir nedarbo lygis</i>	<i>VDU ir infliacija</i>	<i>VDU ir veikiančių ūkio subjektų skaičius</i>
Lietuva	0,568	0,508	-0,535	0,511	0,248
Latvija	0,827	0,723	-0,407	0,758	-0,114
Estija	0,808	0,626	-0,660	0,616	-0,049

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant SPSS

Remiantis metodologinėje dalyje pateikta koreliacinio ryšio vertinimo skale (žr. 8 lentelė) ir atliktais skaičiavimais, galima teigti, kad visų trijų Baltijos šalių vidutinių darbo užmokesčių pokyčiai turi teigiamą ryšį su BVP, tenkančiu vienam gyventojui, tiesioginėmis užsienio investicijomis bei infliacija. Tik skiriasi šių ryšių stiprumas. Lietuvoje nustatytas vidutinio stiprumo teigiamas ryšys tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir BVP, tenkančio vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos pokyčių. Latvijoje teigiamas stiprus ryšys nustatytas tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos pokyčių. Estijoje teigiamas stiprus ryšys nustatytas tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir BVP, vienam gyventojui, pokyčio. Vidutinio stiprumo teigiamas ryšys nustatytas tarp vidutinio darbo užmokesčio ir tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos pokyčių.

Tuo tarpu neigiamas vidutinio stiprumo ryšys tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir nedarbo lygio pokyčio nustatytas Lietuvoje ir Estijoje. Tuo tarpu Latvijoje tarp šių kintamųjų nustatytas stiprus neigiamas ryšys.

Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai parodė, kad tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir veikiančių ūkio subjektų skaičiaus pokyčio Baltijos šalyse egzistuoja skirtingi ryšiai. Lietuvoje tarp šių kintamųjų nustatytas labai silpnas teigiamas ryšys, tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje nustatyti labai silpni neigiami ryšiai.

Apskaičiuoti koreliacijos koeficientai patvirtina prielaidą, kad kiekvienoje iš nagrinėjamų šalių, vidutinio darbo užmokesčio pokyčius įtakojančių veiksmų ryšiai ir jų stiprumas skiriasi. Tačiau pastebima, kad

Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui didžiausią įtaką turi BVP, tenkantis vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, infliacija ir nedarbo lygis. Lietuvos banko Ekonomikos ir finansinio stabilumo tarnybos direktorius, G. Šimkus (2017), pastebi, kad darbo užmokesčio didėjimas paprastai lemia suaktyvėjimą darbo rinkoje ir išaugusį vartojimą. To pasekoje didėja pagaminamų prekių ir suteikiamų paslaugų mąstai, kurie lemia išaugusį bendrąjį vidaus produktą. Bendrojo kainų lygio kilimas, dėl kurio krinta piniginio vieneto perkamoji galia, kintant vidutiniam darbo užmokesčiui, paaiškinamas taip pat per vartojimą. Lietuvos banko Makroekonomikos ir prognozavimo skyriaus ekonomistė Skačkauskaitė I. (2016), pastebi, kad augantis darbo užmokestis skatina vartojimą, o išaugusi prekių ar paslaugų paklausa dažnu atveju sukelia kainų kilimą dėl to auga infliacija. Tuo tarpu tiesioginių užsienio investicijų įtaka darbo užmokesčiui pasireiškia per tiesioginių užsienio investicijų srautų kuriamas naujas galimybes valstybei, jos gyventojams, kadangi investuotojai, sukurdami verslą, įmones ar gamyklas, kartu kuria naujas darbo vietas, pasižyminčias didesniu nei įprasta darbo užmokesčio dydžiu. Tuo pačiu tiesioginės užsienio investicijos gerina infrastruktūrą, technologijas bei kelia darbuotojų įgūdžius bei kvalifikaciją.

Nustatyta atvirkštinė priklausomybė tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir nedarbo lygio pokyčio patvirtina ekonomikos teorijoje plačiai cituojamą Filipšą, kuris 1958 m. publikuotame straipsnyje įrodė, kad nedarbo lygį ir darbo užmokestį sieja atvirkštinė priklausomybė. Šeputienė J., Končiūtė L. (2011, 17 p.) pastebi, kad pagal efektyvaus darbo užmokesčio nustatymo modelį, darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į tai, kokios bus darbuotojui darbo vietos praradimo sąnaudos. Esant natūraliam nedarbo lygiui, darbuotojo negąsdina darbo vietos praradimas, kadangi jis gali lengvai įsidarbinti kitur. Norėdamas motyvuoti darbuotoją geriau dirbti, darbdavys gali mokėti aukštesnį darbo užmokestį. Tačiau esant aukštam nedarbo lygiui, darbuotojui nereikia papildomos motyvacijos, nes praradus darbo vietą, įsidarbinti labai sudėtinga. Tai paaiškina nedarbo lygio ir darbo užmokesčio atvirkštinę priklausomybę.

Tačiau vien tik nustatyti, ar egzistuoja stochastinis ryšys tarp kintamųjų bei šio ryšio stiprumą, nepakanka. Svarbu įvertinti ar nustatyti ryšiai yra patikimi ir reikšmingi. Tam yra sudaroma analizuojamų kintamųjų matrica kitaip dar vadinama Pirsono koreliacine matrica ir nustatomas reikšmingumo lygmuo p (p -level).

Analizės metu siekiama išsiaiškinti, ar koreliacija tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir nepriklausomų kintamųjų pokyčių, yra statistiškai reikšminga, todėl iškeliamos hipotezės:

Hipotezė H₀ – koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo 0;

Hipotezė H₁ – koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo 0;

Pagal bendrai priimtą terminologiją pasirenkamas reikšmingumo lygmuo $\alpha < 0,05$, tai reiškia, kad sprendimo teisingumas garantuojamas bent 95%. Todėl:

Jeigu $p < 0,05$, H_1 priimame;

Jeigu $p \geq 0,05$, H_1 atmetame.

Atlikus veiksmus SPSS programa, gauti duomenys parodė, kad Lietuvoje ir Estijoje tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, nedarbo lygio bei infliacijos pokyčių esanti koreliacija yra statistiškai reikšminga ir tenkina sąlygą $p < 0,05$, todėl hipotezę H_1 priimame. Tuo tarpu Latvijoje statistiškai reikšminga koreliacija nustatyta tarp vidutinio darbo užmokesčio ir BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų ir infliacijos (žr. 18 lentelė).

Atlikti skaičiavimai parodė, kad turint reikšmingumo lygmenį $\alpha < 0,05$, veikiančių ūkio subjektų skaičiaus pokytis nei vienoje iš Baltijos šalių statistiškai nėra reikšmingas, todėl jis yra eliminuojamas. Latvijos atveju eliminuojamas ir nedarbo lygio pokytis, kadangi gautas reikšmingumo lygmuo netenkina sąlygos $\alpha < 0,05$.

Vieno veiksnio kitimas negali objektyviai parodyti kaip pasikeis, šiuo atveju vidutinis darbo užmokesčio pokytis. Todėl tikslinga atlikti daugianarę koreliacinę - regresinę analizę, kuri padeda įvertinti vieno priklausomo veiksnio ryšį su keliais nepriklausomais kintamaisiais kaip visuma. Šiai analizei pasirinkti tik statistiškai reikšmingą koreliacinį ryšį su vidutinio darbo užmokesčio pokyčiu turintys kintamieji, Lietuvoje ir Estijoje: BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, infliacijos ir nedarbo lygio pokyčiai, o Latvijoje: BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, infliacijos pokyčiai.

Atlikus daugianarę koreliacinę analizę ir apskaičiavus daugianarės koreliacijos koeficientą R , kuris parodo kaip stipriai prognozuojamas kintamasis, šiuo atveju vidutinio darbo užmokesčio pokytis, priklauso nuo visų nepriklausomų kintamųjų, paaiškėjo, kad stipriausia vidutinio darbo užmokesčio priklausomybė nuo nepriklausomų kintamųjų yra Latvijoje ($R=0,925$). Kiek mažesnė vidutinio darbo užmokesčio priklausomybė nuo nepriklausomų kintamųjų nustatyta Estijoje ($R=0,874$) bei Lietuvoje ($R=0,833$) (14 lentelė).

14 lentelė. Daugianarės koreliacinės analizės koeficientai

	<i>Koreliacijos koeficientas</i> R	<i>Determinacijos koeficientas</i> R²	<i>Pataisytas determinacijos koeficientas</i> R²_{adj}
Lietuva	0,833	0,694	0,582
Latvija	0,925	0,855	0,819
Estija	0,874	0,764	0,678

Šaltinis: sudaryta autorės naudojantis SPSS

Apskaičiavus determinacijos koeficientą paaiškėjo, kad pasirinkti nepriklausomi veiksniai Lietuvoje 69,4%, Latvijoje – 85,5%, o Estijoje – 76,4% lemia vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Vadinasi šiame tyrime nenagrinėjami veiksniai mažesne dalimi įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius kiekvienoje iš Baltijos šalių.

Pataisyto determinacijos koeficiento reikšmė parodo kurią priklausomo kintamojo Y, šiuo atveju vidutinio darbo užmokesčio pokyčio, sklaidos dalį apie vidurkį galima paaiškinti Y tiesine regresija nepriklausomų kintamųjų atžvilgiu. Kuo gauta reikšmė yra didesnė, tuo geriau Y reikšmes aprašo regresijos modelyje esančių nepriklausomųjų elgesys. Gauti duomenys parodė, kad didžiausia pataisyto determinacijos koeficiento reikšmė yra Latvijoje ($R^2_{adj} = 0,819$), mažesnės reikšmės gautos Lietuvoje ($R^2_{adj} = 0,582$) ir Estijoje ($R^2_{adj} = 0,678$).

Daugianarės koreliacinės analizės metu rastos tiesinės lygtys, kurios aprašo visų nagrinėjamų kintamųjų veiksnių poveikį vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui. Naudojamas daugialypės regresijos modelis, kai nepriklausomų kintamųjų daugiau nei vienas:

$$Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \dots + \beta_kx_k + \varepsilon$$

Taigi, SPSS programa apskaičiavus lygties kintamuosius, galima užrašyti tiesinę lygtį, kuri nusako nepriklausomų kintamųjų poveikį vidutiniam darbo užmokesčiui Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje (15 lentelė).

15 lentelė. Daugianarės koreliacinės analizės metu rastos tiesinės lygtys

<i>Šalis</i>	<i>Tiesinė lygtis</i>
Lietuva	$VDU = 2,981 - 0,23 \times BVP_{\text{vienam gyventojui}} + 0,292 \times \text{tiesioginės užsienio investicijos} + 1,445 \times \text{infliacija} - 0,082 \times \text{nedarbo lygis}$
Latvija	$VDU = 0,975 + 0,461 \times BVP_{\text{vienam gyventojui}} - 0,024 \times \text{tiesioginės užsienio investicijos} + 1,031 \times \text{infliacija}$

Estija	$\text{VDU} = 1,617 + 0,387 \times \text{BVP}_{\text{vienam gyventojui}} + 0,1 \times \text{tiesioginės užsienio investicijos} + 0,777$ $\times \text{infliacija} - 0,007 \times \text{nedarbo lygis}$
---------------	--

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant SPSS

Siekiant išsiaiškinti, ar sudarytos tiesinės lygtys yra teisingos, suformuluojamos hipotezės dėl šių tiesinių lygčių prasmingumo:

Hipotezė H₀ daugialypės regresijos lygtis neturi prasmės;

Hipotezė H₁ daugialypės regresijos lygtis turi prasmę;

Hipotezėms tikrinti pasirenkamas visuotinai pripažintas reikšmingumo lygmuo $\alpha < 0,05$, tikrinamos hipotezės:

Jeigu H₀: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_k = 0$, hipotezė **H₁** atmetama;

Jeigu H₁: $\beta_1 \neq 0$, kai p level $< 0,05$, hipotezė **H₁** priimama;

Hipotezė H₀: visi koeficientai lygūs nuliui atmetama, kai p-level (stulpelis Sig.) $< \alpha$. Kadangi pasirinktas reikšmingumo lygmuo 0,05, todėl hipotezė H₀ atmetama kai p-level $< 0,05$. Nagrinėjamų šalių atveju (lentelė) matome, kad p-level Lietuvoje = 0,007, Latvijoje – 0,000, o Estijoje – 0,002. Todėl hipotezę H₀ galima atmesti ir priimti hipotezę H₁ – daugialypės regresijos lygtis turi prasmę (yra reikšminga).

16 lentelė. SPSS gautų Lietuvos, Latvijos ir Estijos VDU regresijos ANOVA lentelės duomenys

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
Lietuva						
1	Regression	417,484	4	104,371	6,227	,007 ^a
	Residual	184,364	11	16,760		
	Total	601,847	15			
a. Predictors: (Constant), NED, INFL, TUI, BVP						
b. Dependent Variable: VDU						
Latvija						
1	Regression	1128,027	3	376,009	23,634	,000 ^a
	Residual	190,918	12	15,910		
	Total	1318,945	15			
a. Predictors: (Constant), INFL, TUI, BVP						
b. Dependent Variable: VDU						
Estija						
1	Regression	404,46	4	101,116	8,881	,002 ^a
	Residual	125,236	11	11,385		
	Total	529,701	15			
a. Predictors: (Constant), NED, INFL, TUI, BVP						
b. Dependent Variable: VDU						

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant SPSS

Daugialypės regresijos modelis tinkamas prognozuoti tada, kai visi nepriklausomi kintamieji tarpusavyje nekoreliuoja. Kai tarp kintamųjų atsiranda stipri koreliacija, iškyla multikolinearumo problema. Siekiant

patikrinti multikolinearumą, rekomenduojama apskaičiuoti dispersijos mažėjimo daugiklį (VIF). Jei $4 < VIF_j < 10$, galima įtarti, kad kintamasis X_j yra multikolinearus, o jei $VIF_j > 10$, laikoma, kad kintamasis X_j yra per daug multikolinearus. Nepriklausomų kintamųjų VIF reikšmė pateikiama 17 lentelėje.

17 lentelė. Nepriklausomų kintamųjų multikolinearumas

<i>Šalis</i>	<i>Nepriklausomi kintamieji</i>	<i>VIF reikšmė</i>
Lietuva	BVP	5,127
	TUI	3,652
	Infliacija	1,452
	Nedarbo lygis	1,224
Latvija	BVP	3,210
	TUI	3,290
	Infliacija	1,354
Estija	BVP	4,824
	TUI	2,181
	Infliacija	1,200
	Nedarbo lygis	3,174

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant SPSS

Patikrinus VIF koeficiento reikšmes matome, kad Lietuvoje ir Estijoje BVP, vienam gyventojui, VIF reikšmė yra didesnė nei 4. Todėl galima įtarti, kad Lietuvos ir Estijos atveju BVP rodiklis gali būti multikolinearus. Multikolinearumo mažinimo metodai yra pakankamai sudėtingi, moksliniuose darbuose nėra vieningos nuomonės dėl ko atsiranda multikolinearumas ir kaip mažinti šią problemą. Tačiau teigiama, kad multikolinearumą gali įtakoti nepakankamas imties dydis, siūloma atsisakyti multikolinearių kintamųjų ar taikyti kitus metodus. Šiuo atveju galima teigti, kad nežymų multikolinearumą galėjo įtakoti nepakankamas imties dydis, kadangi tyrime naudojama imtis $N = 16$.

Kadangi nustatyta, kad Lietuvos ir Estijos atveju BVP gali būti multikolinearus ir taip iškreipti gautos regresijos lygties prasmę, todėl svarbu nustatyti, kurie iš pasirinktų nepriklausomų kintamųjų turi didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio pokyčio prognozei. Tam skaičiuojamas standartizuotas $Beta_j$ koeficientas. Lyginant $Beta_j$ koeficientus galima nuspręsti, koks kintamasis X daro didesnę įtaką Y prognozei. Absoliučiu didumu didesnė šio koeficiento reikšmė rodo didesnę Y priklausomybę nuo X_j .

18 lentelė. Nepriklausomų kintamųjų standartizuotas beta koeficientas ir reikšmingumo lygmuo

<i>Šalis</i>	<i>Nepriklausomi kintamieji</i>	<i>Standartizuotas Beta koeficientas</i>	<i>Reikšmingumo lygmuo (Sig. 2-tailed.)</i>
Lietuva	BVP	,310	,022
	TUI	,322	,044
	Infliacija	,685	,043
	Nedarbo lygis	-,665	,033
	Veikiančių ūkio subjektų sk.	-	,354
Latvija	BVP	,625	,000
	TUI	-0,30	,002
	Infliacija	,161	,001
	Nedarbo lygis	-	,118
	Veikiančių ūkio subjektų sk.	-	,673
Estija	BVP	,562	,000
	TUI	,092	,009
	Infliacija	,359	,005
	Nedarbo lygis	-,047	,011
	Veikiančių ūkio subjektų sk.	-	,858

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant SPSS

Apskaičiuoti Beta_j koeficientai rodo, kad didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei Lietuvoje turi infliacija (0,685) ir nedarbo lygis (-0,665). Tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje vidutinio darbo užmokesčio prognozei didžiausią įtaką turi BVP, Latvijoje koeficientas 0,625, Estijoje – 0,562. Taigi, galima daryti išvadą, kad BVP pokyčiai stipriai įtakoja Estijos vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Kadangi tyrime naudojamų duomenų imtis nėra didelė, dėl to galimai atsiranda multikolinearumo problema. Tačiau hipotezės rodo, kad daugianarės koreliacinės analizės metu gautos tiesinės lygtys yra reikšmingos, todėl siekiant išsiaiškinti ar gauti rezultatai yra patikimi, atliekama grafinė analizė.

Grafinė analizė atliekama siekiant patikrinti atlikto tyrimo ir nustatytų tiesinių lygčių teisingumą. Grafinėi analizei atlikti naudojami transformuoti vidutinio darbo užmokesčio ir reikšmingų nepriklausomų kintamųjų rodiklių duomenys. Transformavimui naudojama SPSS programa, komanda *Transform* → *Compute Variable*. Transformuoti duomenys apskaičiuojami pagal formulę (žr. 2.1). Naudojant duomenų transformavimo komandą galima matyti tikslų ir detalių grafinį vaizdą, kuris y ašyje kinta nuo 0 iki 1. Tai leidžia padaryti patikimas išvadas.

Lentelėje pateikiamos transformuotų Lietuvos vidutinio darbo užmokesčio ir reikšmingų nepriklausomų kintamųjų rodiklių reikšmės pagal kurias sudaryta grafinė analizė.

19 lentelė. Transformuoti Lietuvos rodiklių duomenys

<i>Metai</i>	<i>Vidutinis darbo užmokestis</i>	<i>BVP, vienam gyventojui</i>	<i>Tiesioginės užsienio investicijos</i>	<i>Infliacija</i>	<i>Nedarbo lygis</i>
2001	0,54	0,61	0,39	0,19	0,21
2002	0,46	0,64	0,52	0,08	0,06
2003	0,44	0,70	0,65	0,03	0,12
2004	0,49	0,71	0,59	0,16	0,11
2005	0,65	0,87	0,73	0,29	0,04
2006	0,90	0,85	0,63	0,38	0,00
2007	1,00	1,00	1,00	0,55	0,03
2008	0,79	0,79	0,33	1,00	0,39
2009	0,35	0,00	0,00	0,42	1,00
2010	0,00	0,59	0,37	0,16	0,95
2011	0,35	0,80	0,57	0,41	0,10
2012	0,4	0,64	0,53	0,33	0,10
2013	0,44	0,58	0,54	0,16	0,11
2014	0,41	0,57	0,20	0,08	0,12
2015	0,44	0,52	0,37	0,00	0,09
2016	0,53	0,55	0,26	0,12	0,10

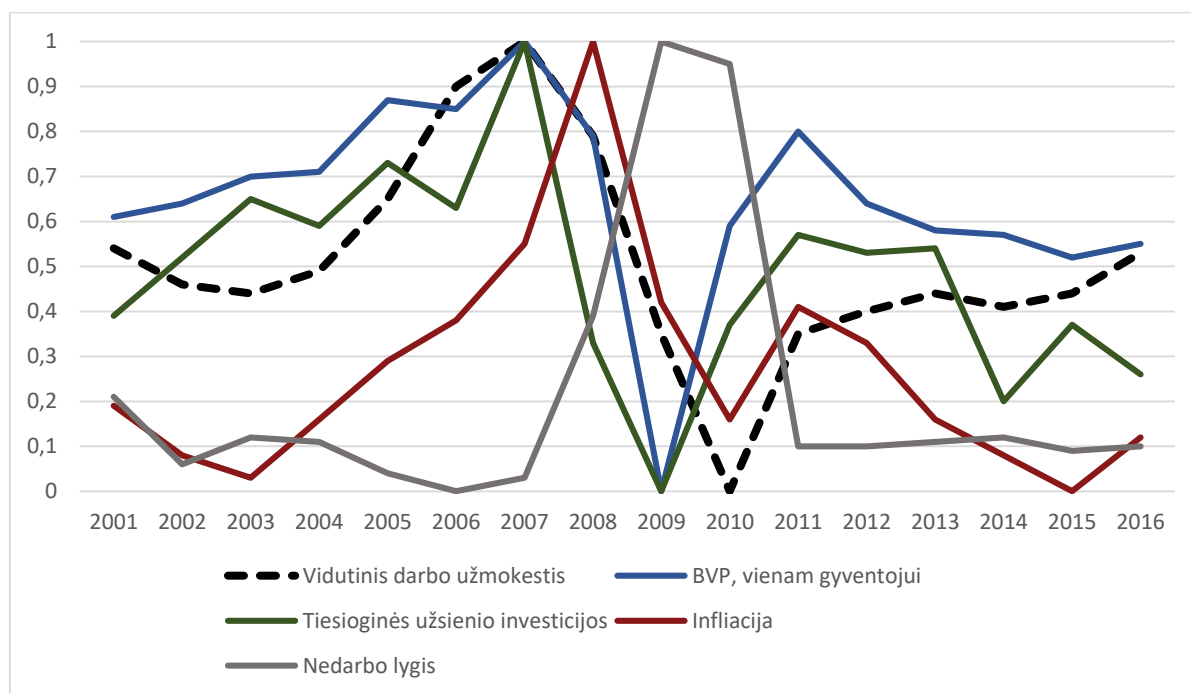
Šaltinis: sudaryta autorės naudojant programą SPSS

Pagal SPSS programa gautus ir lentelėje pateiktus transformuotus duomenis, sudarytame transformuotų duomenų grafike (Pav.) matome, kad vidutinio darbo užmokesčio pokyčius Lietuvoje laikotarpyje nuo 2001 iki 2016 m. labiausiai atkartoja infliacija. Tarp infliacijos ir vidutinio darbo užmokesčio buvo nustatyta vidutinio stiprumo tiesinė koreliacija (0,511), o standartizuotas beta koeficientas parodė, kad vidutinio darbo užmokesčio prognozei teisinėje regresinėje lygtyje didžiausią įtaką turi infliacijos pokyčiai. Tai gerai atspindi grafikas, kadangi nuo 2001 iki 2003m. VDU pokytis mažėjo, tuo pačiu laikotarpiu mažėjo ir infliacijos pokytis. Nuo 2003 iki 2007 m. VDU pokytis ženkliai augo, tuo pačiu didėjo ir infliacija, kuri augimas pastebimas iki 2008m. Nuo 2008 m. infliacija, kaip ir vidutinis darbo užmokestis, mažėjo, o nuo 2011 iki 2015 m. pastebima, kad vidutinis darbo užmokestis didėjo, tačiau infliacija mažėjo. Ši situacija rodo, kad šiuo laikotarpiu gyventojų turimos pajamos augo prekių ir paslaugų atžvilgiu.

Tarp BVP, vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos ir vidutinio darbo užmokesčio buvo nustatytas vidutinio stiprumo koreliacinis ryšys. Grafike matome, kad nuo 2001 iki 2003 m. vidutinis darbo užmokestis mažėjo, tačiau BVP ir TUI pokyčiai didėjo. Galima sakyti, kad augantis BVP ir TUI srautų

skaičius paskatino vidutinio darbo užmokesčio augimą ir nuo 2003 iki 2007 m. vidutinis darbo užmokestis, kaip ir BVP bei TUI augo vienodu tempu. Prasidėjus ekonominiam nuosmukiui TUI srautai ir BVP mažėjo iki pat 2009m., o VDU – iki 2010m. Nuo 2009 m. TUI ir BVP didėjo, tai paskatino vidutinio darbo užmokesčio augimą, kuris pastebimas nuo 2010m. Tai rodo, kad didėjantys TUI srautai ir augantis BVP skatina vidutinio darbo užmokesčio didėjimą.

Tuo tarpu grafike (Pav.) aiškiai matyti neigiama vidutinio darbo užmokesčio ir nedarbo lygio priklausomybė, kadangi laikotarpyje nuo 2001 iki 2007 m. kasmet didėjo vidutinio darbo užmokesčio pokytis, tuo pačiu laikotarpiu nedarbo lygio pokytis mažėjo. Prasidėjus ekonominiam nuosmukiui, nuo 2007 iki 2010 m., vidutinis darbo užmokesčio pokytis mažėjo, o nedarbo pokytis kasmet didėjo. Nuo 2011m. vidutinis darbo užmokesčio pokytis vėl didėjo, o nedarbo lygio pokytis mažėjo. Tai rodo, kad nedarbo lygis turi atvirkštinę tiesinę priklausomybę nuo vidutinio darbo užmokesčio, kurią puikiai atvaizduoja pateiktas grafikas (žr. 19 Pav.).



19 pav. Transformuoatų Lietuvos duomenų grafikas

Šaltinis: Sudaryta autorės

Ta pačia tvarka, naudojant SPSS programą ir formulę (1.1) transformuojami Latvijos vidutinio darbo užmokesčio ir reikšmingų nepriklausomų kintamųjų: BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų bei infliacijos pokyčių duomenys.

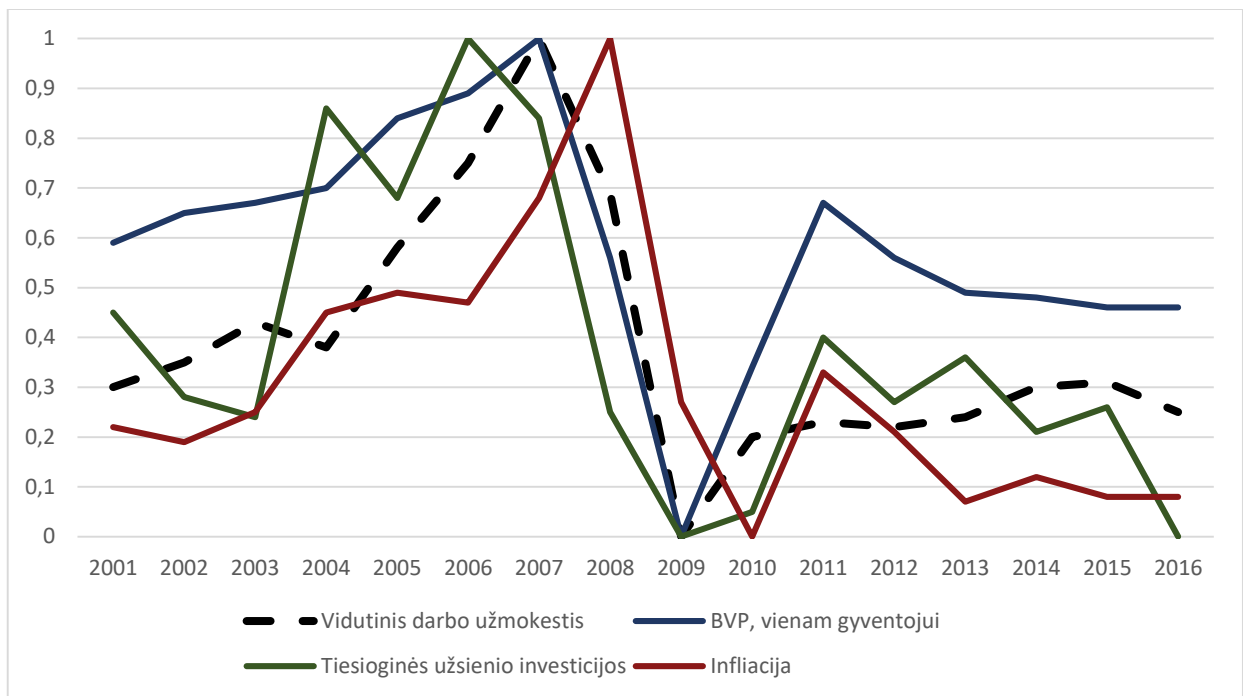
20 lentelė. Transformuoti Latvijos rodiklių duomenys

<i>Metai</i>	<i>Vidutinis darbo užmokestis</i>	<i>BVP, vienam gyventojui</i>	<i>Tiesioginės užsienio investicijos</i>	<i>Infliacija</i>
<i>2001</i>	0,30	0,59	0,45	0,22
<i>2002</i>	0,35	0,65	0,28	0,19
<i>2003</i>	0,43	0,67	0,24	0,25
<i>2004</i>	0,38	0,70	0,86	0,45
<i>2005</i>	0,58	0,84	0,68	0,49
<i>2006</i>	0,75	0,89	1,00	0,47
<i>2007</i>	1,00	1,00	0,84	0,68
<i>2008</i>	0,69	0,56	0,25	1,00
<i>2009</i>	0,00	0,00	0,00	0,27
<i>2010</i>	0,2	0,34	0,05	0,00
<i>2011</i>	0,23	0,67	0,40	0,33
<i>2012</i>	0,22	0,56	0,27	0,21
<i>2013</i>	0,24	0,49	0,36	0,07
<i>2014</i>	0,30	0,48	0,21	0,12
<i>2015</i>	0,31	0,46	0,26	0,08
<i>2016</i>	0,25	0,46	0,00	0,08

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant programą SPSS

Koreliacinė analizė Latvijoje parodė stiprią vidutinio darbo užmokesčio priklausomybę nuo BVP, vienam gyventojui (0,827), tiesioginių užsienio investicijų (0,723) ir infliacijos (0,758). Apskaičiuotas standartizuotas beta koeficientas parodė, kad didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio pokyčio prognozėms Latvijoje turi BVP, vienam gyventojui, rodiklis. O transformuotų duomenų grafikas (2 Pav.) parodė, kad būtent šis rodiklis svarbiausias, kadangi gana tiksliai atkartoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius.

Standartizuotas beta koeficientas parodė, kad tiesioginių užsienio investicijų ir infliacijos pokyčiai turi mažesnę įtaką vidutinio darbo užmokesčio pokyčio prognozei. Grafike matome, kad infliacijos pokytis kiek geriau atkartoja vidutinio darbo užmokesčio pokytį, tačiau tiesioginės užsienio investicijų pokyčiai tik laikotarpyje nuo 2007 iki 2010 m. atkartoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Kitu laikotarpiu pastebimas TUI pokyčių svyravimas ir net atvirkštinis kitimas, t. y. augant vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui, TUI pokytis mažėjo.



20 pav. Transformuotų Latvijos duomenų grafikas

Šaltinis: sudaryta autorės

Estijos atveju transformuojami vidutinio darbo užmokesčio, BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, infliacijos ir nedarbo lygio pokyčių duomenys.

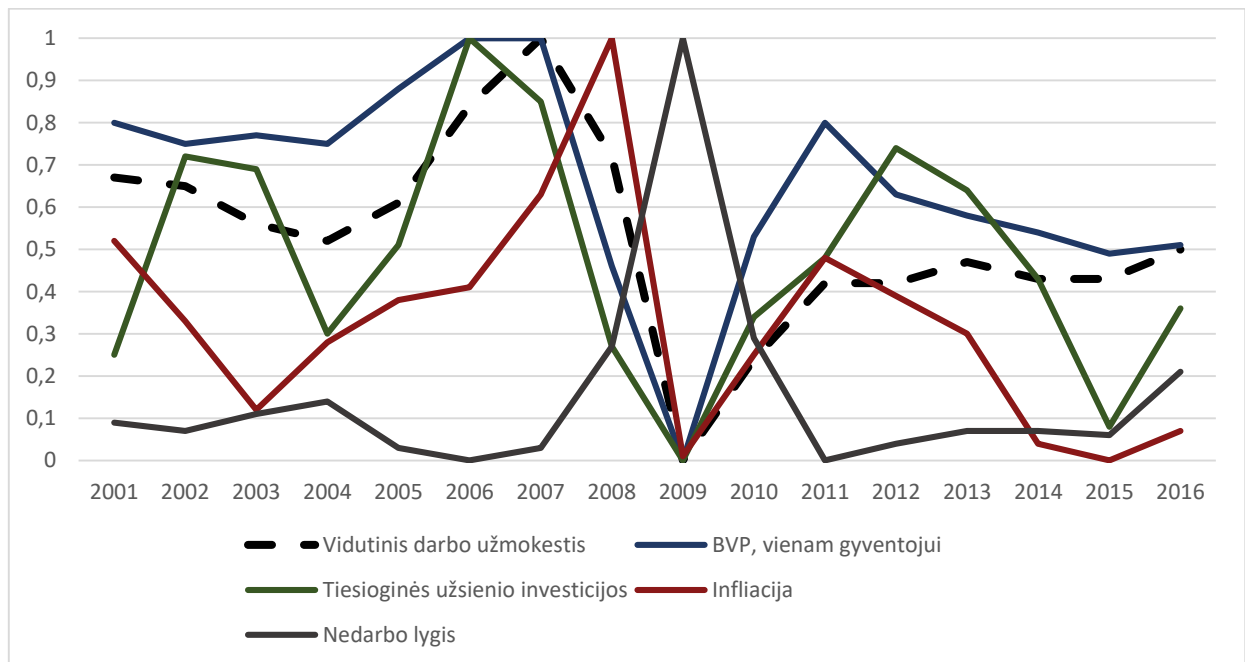
21 lentelė. Transformuoti Estijos rodiklių duomenys

Metai	Vidutinis darbo užmokestis	BVP, vienam gyventojui	Tiesioginės užsienio investicijos	Infliacija	Nedarbo lygis
2001	0,67	0,8	0,25	0,52	0,09
2002	0,65	0,75	0,72	0,33	0,07
2003	0,56	0,77	0,69	0,12	0,11
2004	0,52	0,75	0,3	0,28	0,14
2005	0,61	0,88	0,51	0,38	0,03
2006	0,84	1	1	0,41	0
2007	1	1	0,85	0,63	0,03
2008	0,72	0,46	0,27	1	0,27
2009	0	0	0	0,01	1
2010	0,24	0,53	0,34	0,25	0,29
2011	0,42	0,8	0,48	0,48	0
2012	0,42	0,8	0,48	0,48	0

2013	0,47	0,58	0,64	0,3	0,07
2014	0,43	0,54	0,43	0,04	0,07
2015	0,43	0,49	0,08	0	0,06
2016	0,5	0,51	0,36	0,07	0,21

Šaltinis: sudaryta autorės naudojant programą SPSS

Atlikta Estijos rodiklių koreliacinė analizė parodė, kad tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir BVP, vienam gyventojui, pokyčio egzistuoja stiprus tiesinis koreliacinis ryšys (0,808). O standartizuotas beta koeficientas parodė, kad BVP, vienam gyventojui, pokyčiai daro didelę įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei. Grafike (3 Pav.) matome, kad Estijos atveju būtent šis rodiklis tiksliausiai atkartoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Laikotarpyje nuo 2001 iki 2004m. vidutinio darbo užmokesčio bei BVP, vienam gyventojui, pokytis turėjo tendenciją mažėti. Nuo 2004 iki 2007 m. vidutinio darbo užmokesčio pokytis didėjo, taip pat augo ir BVP, vienam gyventojui, pokytis. Tai rodo šalies ekonomikos augimą. Prasidėjusi ekonominė krizė paskatino vidutinio darbo užmokesčio ir sukuriamo BVP mažėjimą, kartu mažėjo ir BVP, vienam gyventojui, pokytis. Nuo 2009 m. augo BVP vienam gyventojui ir vidutinio darbo užmokesčio pokyčio dydžiai. Tačiau nuo 2011 m. vidutinis darbo užmokesčio pokytis augo mažais tempais, o BVP, vienam gyventojui, pokyčiai mažėjo.



21 pav. Transformuotų Estijos duomenų grafikas

Šaltinis: sudaryta autorės

Tarp vidutinio darbo užmokesčio ir infliacijos bei tiesioginių užsienio investicijų pokyčių buvo nustatyti vidutinio stiprumo teisiniai koreliaciniai ryšiai. Kaip matome iš grafiko, kad infliacijos pokytis gana tiksliai atkartoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius, tačiau tiesioginių užsienio investicijų pokyčio kitimas gana nenuoseklus, tiksliausiai atkartojamas vidutinio darbo užmokesčio pokytis laikotarpyje nuo 2002 iki 2011 m.

Grafike aiškiai matosi atvirkštinė tiesinė vidutinio darbo užmokesčio ir nedarbo lygio pokyčių priklausomybė. Laikotarpyje nuo 2001 iki 2004 m. VDU pokytis mažėjo, nedarbo lygio pokytis didėjo. Nuo 2005 iki 2007 m. VDU pokytis didėjo, o nedarbo lygio pokytis mažėjo. Prasidėjus ekonominei krizei išaugo nedarbo lygis, mažėjo vidutinio darbo užmokesčio dydis. Nuo 2010 m. nedarbo lygis pokytis pradėjo mažėti, išaugo vidutinio darbo užmokesčio pokytis. Nuo 2012 m. nedarbo lygio ir vidutinio darbo užmokesčio pokyčiai kito neženkiai, tačiau išliko atvirkštinė tiesinė priklausomybė.

Apibendrinant galima teigti, kad tarp vidutinio darbo užmokesčio ir pasirinktų nepriklausomų kintamųjų Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje egzistuoja skirtingo stiprumo teigiami arba neigiami koreliaciniai ryšiai. Visose šalyse nustatyti teigiami skirtingo stiprumo koreliaciniai ryšiai tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir BVP, vienam gyventojui, TUI ir infliacijos pokyčių. Tuo tarpu neigiami skirtingos stiprumo ryšiai nustatyti tarp vidutinio darbo užmokesčio pokyčio ir nedarbo lygio pokyčio. Apskaičiuotas reikšmingumo lygmuo p-level parodė, kad ne visi pasirinkti nepriklausomi kintamieji yra statistiškai reikšmingi. Visų šalių atveju buvo atmestas veikiančių ūkio subjektų skaičiaus kintamasis, o Latvijos atveju taip pat atmestas nedarbo lygis. Atlikus daugianarę koreliacinę analizę ir apskaičiavus determinacijos koeficientą paaiškėjo, kad pasirinkti nepriklausomi kintamieji Lietuvoje 69,4%, Latvijoje – 85,5%, o Estijoje – 76,4% lemia vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Taip pat daugianarės koreliacinės analizės metu rastos teisinės lygtys, kurios, kaip parodė iškeltos hipotezės, yra reikšmingos ir tinkamos prognozei. Standartizuotas beta koeficientas parodė, kad vidutinio darbo užmokesčio prognozei tiesinėje lygtyje Lietuvoje didžiausią įtaką turi infliacijos rodiklis, o Latvijoje ir Estijoje – BVP, vienam gyventojui, rodiklis.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Atlikus darbo užmokesčio sampratos, darbo užmokesčio funkcijų ir skirtumus lemiančių veiksnių analizę teoriniu aspektu, daromos šios išvados:
 - Darbo užmokesčio sąvoką tikslinga nagrinėti kaip darbdavio mokamą piniginę kompensaciją už atliktą darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, kuri privalo atitikti dirbančiojo darbo kiekį ir kokybę, kartu užtikrinant darbuotojo asmeninių poreikių tenkinimo galimybę esamos rinkos sąlygomis. Ši sąvoka atspindi pagrindinius darbo santykių komponentus – darbdavį, darbuotoją, darbo sutartį ir atlygį, kartu pabrėžia pagrindinę, t. y. atstatomąją, darbo užmokesčio funkciją;
 - Atstatomoji darbo užmokesčio funkcija apima darbuotojo kasdieninius poreikius, tačiau darbo užmokestis atlieka daugiau funkcijų: skatinamąją, socialinių garantijų, kompensacinę ir kaupiamąją funkcijas. Kiekvieno darbuotojo poreikiai yra skirtingi, tačiau darbuotojui mokamas darbo užmokestis, atliekantis visas išvardintas funkcijas, gali skatinti dirbanti žmogų dirbti našiau, kelti kvalifikaciją bei gilinti darbui ar profesijai reikalingas žinias;
 - Mokslinėje literatūroje dažniausiai minimi vidiniai ir išoriniai darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai, kurie kartu įtakoja ir darbo užmokesčio skirtumus. Vidiniams veiksniams priskiriami nuo darbuotojo ir darbdavio priklausantys veiksniai. Tokie kaip darbuotojo profesinė kompetencija, asmeninis indėlis bei darbdavio finansinės sąlygos, konkretaus darbo vertė bei darbo sąlygos. Tuo tarpu išoriniams veiksniams priskiriami teisiniai-politiniai veiksniai, tokie kaip vyriausybės vykdoma politika, profesinių sąjungų veikla, ir ekonominiai-socialiniai veiksniai, tokie kaip darbo rinkos sąlygos, gyvenimo lygis, darbo užmokesčio lygis.
2. Išnagrinėjus su darbo užmokesčiu susijusius mokesčius, išskiriamus mokslinėje literatūroje, daroma išvada, kad su darbo užmokesčiu susijusius mokesčius galima suskirstyti į pajamų ir socialinio draudimo mokesčius:
 - Gyventojų pajamų mokestis, vienas svarbiausių ir daugiausiai pajamų į valstybės biudžetą atnešančių mokesčių. Šiuo mokesčiu apmokestinamos šalies gyventojų gautos pajamos iš rentos ar nuomos, palūkanų bei darbo užmokesčio. Gyventojų pajamų mokesčio tarifas, neapmokestinamųjų pajamų dydis bei taikomos lengvatos yra apibrėžiamos kiekvienos šalies įstatymuose atskirai, tačiau mokesčio mokėtojas nesiskiria, jį moka asmuo, gavęs pajamas;

- Mokslinėje literatūroje socialinis draudimas apibrėžiamas kaip visuma suderintų valstybinių privalomųjų draudimo sistemų, garantuojančių išmokas ligos, invalidumo, senatvės, mirties, motinystės ar panašiais atvejais. Šis apibrėžimas paaiškina pagrindinę socialinio draudimo paskirtį – apsaugoti socialiai jautresnę darbo santykių šalį, darbuotoją, praradus galimybę dirbti. Kiekvienos šalies įstatymai numato skirtingo dydžio mokesčių tarifus bei įmokų dydžius, tačiau šiuos mokesčius moka ir darbuotojas, ir darbdavys, tačiau kiekvienoje šalyje skiriasi mokesčių tarifai ir įmokų dydžiai.
3. Atlikus Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginamąją analizę, daromos šios išvados:
- Apskaičiavus ir palyginus bazinio augimo tempą nustatyta, kad sparčiausiai minimalus darbo užmokestis augo Latvijoje (186,18%). Čia MDU nuo 2006 iki 2016 m. padidėjo 240,71 Eur. Kiek mažesnis bazinio augimo tempas nustatytas Estijoje (124,27%), čia nuo 2006 iki 2016 m. MDU padidėjo 238,37 Eur. Mažiausias minimalaus darbo užmokesčio bazinis augimo tempas nustatytas Lietuvoje (101,38%), čia nuo 2006 iki 2016 m. MDU padidėjo 176,2 Eur.
 - Vidutinio bruto ir neto darbo užmokesčio dydžių analizė parodė, kad aukštesnis vidutinis bruto darbo užmokestis neretai nereiškia, kad darbuotojai gauna aukštesnį neto darbo užmokestį. Atotrūkio tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio analizė parodė, kad aukščiausias vidutinis bruto ir neto darbo užmokestis bei mažiausias atotrūkis tarp šių dydžių visą tiriamąjį laikotarpį buvo Estijoje. Tuo tarpu Lietuvos ir Latvijos vidutinio darbo užmokesčio ir jo atotrūkio analizė parodė, kad darbuotojo mokamų mokesčių ir įmokų nuo darbo užmokesčio įtaka gautam darbo užmokesčiui ypač ryški Latvijoje. Laikotarpyje nuo 2009 iki 2014 m. vidutinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis Latvijoje, tačiau tuo pačiu laikotarpiu vidutinis neto darbo užmokestis buvo žemesnis nei Lietuvoje. Tai lėmė aukštesni darbuotojams taikomų mokesčių ir įmokų, mokamų nuo darbo užmokesčio, tarifai.
4. Atlikus Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje darbuotojo ir darbdavio nuo darbo užmokesčio mokamų mokesčių, įmokų ir kitų privalomųjų mokėjimų palyginamąją analizę, priimtos šios išvados:
- Darbuotojai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje nuo darbo užmokesčio moka gyventojų pajamų ir socialinius mokesčius bei įmokas. Atlikus mokesčių tarifų palyginimą, išsiaiškinta, kad aukščiausias GPM tarifas laikotarpyje nuo 2006 iki 2007 m. aukščiausias GPM tarifas taikytas Lietuvoje (27%), o 2008 iki 2016 m. aukščiausias GPM tarifas taikytas Latvijoje (nuo 26 iki 23%). Aukščiausias bendras darbuotojo mokamas socialinių mokesčių ir įmokų

tarifas tiriamuoju laikotarpiu buvo Latvijoje (nuo 9 iki 10,59%), o žemiausias Estijoje (nuo 0,6 iki 2,8%).

- Atlikus darbdavių mokamų mokesčių nuo darbo užmokesčio analizę išsiaiškinta, kad aukščiausias bendras darbdaviams taikomų socialinių mokesčių ir įmokų tarifas tiriamuoju laikotarpiu buvo Estijoje (nuo 33,3 iki 35,8%), o žemiausias Latvijoje (nuo 23,5 iki 24,9%).
 - Atlikus vidutinio darbo užmokesčio apmokestinimo tyrimą ir paskaičiavus atitinkamais metais galiojusių mokesčių ir įmokų įtaką tais pačiais metais galiojusiam vidutiniam darbo užmokesčiui, taip pat darbuotojo gaunamoms pajamoms ir darbo vietos kainai, išsiaiškinta, kad aukščiausias darbuotojui išmokamas atlyginimas „į rankas“ ir aukščiausia darbo vietos kaina yra Estijoje. Tai lemia aukštas vidutinio darbo užmokesčio dydis, palyginti maži darbuotojų mokami mokesčių ir įmokų tarifai bei aukšti darbdaviams taikomų socialinių mokesčių ir įmokų tarifai. Įvertinus Lietuvoje ir Latvijoje taikomų mokesčių ir įmokų įtaką darbuotojo gaunamoms pajamoms ir darbo vietos kainai, išsiaiškinta, kad Lietuvoje laikotarpyje nuo 2009 iki 2014 m. išmokamas darbo užmokestis darbuotojui „į rankas“ buvo aukštesnis nei Latvijoje, nors Latvijoje tuo pačiu laikotarpiu vidutinis bruto darbo užmokestis buvo aukštesnis. Tai lėmė mažesni, darbuotojams taikomų mokesčių ir įmokų, tarifai. Tuo tarpu darbo vietos kaina eurais Latvijoje buvo žemesnė nei Lietuvoje tik laikotarpyje nuo 2006-2007 m. ir 2009 m., kitu laikotarpiu darbo vietos kaina Latvijoje buvo aukštesnė nei Lietuvoje. Tai lėmė aukštesnis vidutinis bruto darbo užmokestis Latvijoje.
5. Atlikus mokslinės literatūros analizę, tyrimui atlikti buvo pasirinkti ekonominiai-socialiniai rodikliai – BVP, vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, infliacija, nedarbo lygis ir veikiančių ūkio subjektų skaičius. Atlikus tyrimą, gauti šie rezultatai:
- Apskaičiuotas koreliacijos koeficientas parodė, kad egzistuoja skirtingo stiprumo teigiami arba neigiami koreliaciniai ryšiai tarp priklausomo kintamojo, vidutinio darbo užmokesčio, ir nepriklausomų kintamųjų, ekonominių-socialinių rodiklių. Tačiau patikrinus koreliacinio ryšio reikšmingumą, paaiškėjo, kad Lietuvos ir Estijos atveju koreliacija yra statistiškai reikšminga tarp vidutinio darbo užmokesčio ir BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų, nedarbo lygio ir infliacijos. O Latvijos atveju – tarp vidutinio darbo užmokesčio ir BVP, vienam gyventojui, tiesioginių užsienio investicijų ir infliacijos. Tarp vidutinio darbo užmokesčio ir veikiančių ūkio subjektų skaičiaus reikšminga koreliacija nenustatyta, todėl kintamasis buvo eliminuojamas, o Latvijos atveju eliminuojamas taip pat ir nedarbo lygis.

- Atlikus daugianarę koreliacinę analizę paaiškėjo, kad stipriausia vidutinio darbo užmokesčio priklausomybę nuo pasirinktų nepriklausomų kintamųjų yra Latvijoje. Kiek mažesnė vidutinio darbo užmokesčio priklausomybė nuo nepriklausomų kintamųjų nustatyta Estijoje ir Lietuvoje. Apskaičiuotas determinacijos koeficientas parodė, kad pasirinkti nepriklausomi veiksniai Lietuvoje 69,4%, Latvijoje – 85,5%, o Estijoje – 76,4% lemia vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Vadinasi šiame tyrime nenagrinėjami veiksniai mažesne dalimi įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius kiekvienoje iš Baltijos šalių.
- Daugianarės koreliacijos metu rastos tiesinės lygtys, kurios aprašo visų nagrinėjamų veiksnių poveikį vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje. Tolesniame tyrimo etape nustatyta, kad lygtys prasmingos ir tinkamos prognozavimui. O apskaičiuoti Beta; koeficientai parodė, kad didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei Lietuvoje turi infliacija ir nedarbo lygis. Tuo tarpu Latvijoje ir Estijoje vidutinio darbo užmokesčio prognozei didžiausią įtaką turi BVP, vienam gyventojui.

Pasiūlymai:

1. Lietuvoje, remiantis Estijos praktika, tikslinga didinti grynąsias pajamas dirbantiesiems. Tai būtų galima padaryti keliais būdais:
 - Didinant minimalų darbo užmokestį ir padidinant neapmokestinamųjų pajamų dydį iki nustatyto minimalaus darbo užmokesčio. Tai leistų užtikrinti didesnes pajamas minimalų darbo užmokestį gaunantiems asmenims, padidintų vidurinėsios klasės pajamas;
 - Mažinant su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių tarifus:
 - *Sumažinant socialinio draudimo mokesčių ir įmokų tarifus.* Vyriausybės programoje nurodoma, kad vienas iš galimų būdų „sujungti darbuotojo ir darbdavio mokamus socialinius mokesčius ir įmokas“, nes ekonomine prasme vienintelis naudos gavėjas yra darbuotojas. Amsterdamo universiteto mokslininkų dr. A. Schramas ir dr. M. Weberio atliktų tyrimų išvadose teigiama, kad jei socialinio draudimo įmokas moka darbuotojas, tuomet padidėja darbuotojų pasiūla. Psichologinės elgsenos eksperimentas parodė, kad žmonės yra labiau linkę dirbti, jei išauga ikimokestinis darbo užmokestis;
 - *Mažinti gyventojų pajamų mokesčio tarifą.* Tai leistų užtikrinti didesnes grynąsias pajamas dirbantiesiems. Kita vertus, GPM tarifo mažėjimas reikštų pajamų iš šio

mokesčio surinkimo mažėjimą. Todėl iš GPM surenkamų mokesčių dalį būtų galima kompensuoti įvedant apmokestinimą srityse, kurios mažiau kenktų darbo rinkai ir ekonomikos augimu, pavyzdžiui, aplinkosaugos ar kapitalo srityse. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu 2014m. atlikto „Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo“ tyrimo rezultatai parodė, kad ES šalių kontekste mokesčių našta, tenkanti kapitalo ir verslo pajamoms Lietuvoje, yra itin maža.

- *Taikyti progresinius gyventojų pajamų mokesčio tarifus.* Šių mokesčių esmė yra mažinti atotrūkį tarp mažiausią ir didžiausią darbo užmokesčių gaunančių asmenų. Tai didintų silpniausios visuomenės klasės pajamas ir motyvuotų dirbti. Taip pat didėtų vidurinėsios klasės pajamos. Tai užtikrintų socialinės atskirties mažėjimą, didintų produktyvumą bei šalies konkurencingumą. Progresinė pajamų mokesčio sistema galioja daugelyje Europos Sąjungos šalių.

2. Tikslinga plačiau panagrinėti valstybės išlaidų, aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo įtaką vidutinio darbo užmokesčio dydžiui Baltijos šalyse. Kadangi darbuotojų įgūdžių stoka, netinkama kvalifikacija bei vyresnio amžiaus ir neįgalių asmenų neįtraukimas į darbo rinką užtikrina aukštesnį nedarbo lygį šalyje. Tuo tarpu aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas gali motyvuoti darbdavius samdyti vyresnius ar neįgalius asmenis, persikvalifikuoti į paklausesnę specialybę ilgą laiką darbo nerandančius asmenis. To pasekoje mažėtų nedarbo lygis ir valstybės išlaidos pasyvios darbo rinkos politikos priemonėms. Taip pat tai galėtų būti viena priemonių, didinančių darbo našumą, gyvenimo lygį šalyje bei šalyje sukuriama BVP dydį.
3. Lietuvos vidutinio darbo užmokesčio analizė parodė, kad pasirinkti nepriklausomi kintamieji vidutinio darbo užmokesčio pokytį įtakoja 69,4%. Nustatyta, kad didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio dydžio pokyčiams turi infliacija ir nedarbo dydis. Todėl svarbu atkreipti dėmesį į šių rodiklių mažinimo galimybes. Taip pat tolimesniuose tyrimuose būtų tikslinga atlikti darbo našumo, valstybės išlaidų, asmenų, su aukštuoju išsilavinimu, bei kitų rodiklių įtaką vidutinio darbo užmokesčio pokyčiams.

LITERATŪRA

1. Adam A., Iacob S. E. Consequences and possible solutions of financial crisis // *Teoretical and Applied economis*, 2012, Nr. 12 (577). - 143-148 p. Prieiga per internetą: <http://store.ectap.ro/articole/812.pdf> (Žiūrėta 2018-04-05);
2. Ališauskaitė – Paulavičienė J., Socialinio ir sveikatos draudimo mokesčiai. - Vilnius: Pačiolis, 2004. – 1 p.;
3. Angele S. ir kt. Socialinės apsaugos terminų žodynas. - Vilnius: Sveikatos ekonomikos centras, 1999. – 80 p. - ISBN 9986-806-07-0;
4. Bartkevičius A., Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos. – Vilnius: Vananta, 2004. – 12 p. – ISBN 9955-96-771-4.;
5. Buškevičiūtė E., Mokesčių sistema: vadovėlis. – Kaunas: Technologija, 2005. – 49 p. – ISBN 9955-09-815-5;
6. Beladi H., Chakrabarti A., Marjit S. Skilled – unskilled wage inequality and urban unemployment. *Economic Inquiry*, Vol. 48, No. 4., 2010. - 997 – 1007 p.;
7. Buginskis V., Mackevičius R. Gyventojų pajamų mokesčio analizė. *Ekonomika ir vadyba*. 2007. - 181 – 187 p. - ISSN 1822-6515;
8. Čiegis R. Ekonominių teorijų istorija: vadovėlis. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006. – 78 p. - ISBN 998-619-925-5;
9. Danilevičienė I., Lukšytė V. Tiesioginių užsienio investicijų įtakos šalies ekonomikos konkurencingumui vertinimas. *Verslas XXI amžiuje*, 2017 9(2). - 183-196 p. - ISSN 2029-2341;
10. Damulienė A., Vengrauskas V. Europos Sąjungos mokesčių sistema ir jos įtaka verslo plėtojimui // *Jurisprudencija*, 2001. Nr. 203(15). – 23 p.;
11. Dubinas V., Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. - Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1996. – 8 p.
12. Ekonomikos terminai ir sąvokos: mokomasis žodynas. - Vilnius: Vilniaus Pedagoginis universitetas, 1999. – 91 p. - ISBN 9986-869-47-1;
13. Eren O., Peoples J. FDI activity and worker compensation: evidence from US non-manufacturing industries. *Department of Economics*. Nr. 37. - 319-338 p.
14. Gerikienė V., Blažienė I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir Europos Sąjungos šalių patirtis // *Jurisprudencija*, 2003. T 40(32). - 58 p.;

15. Jakimuk J., Žigienė G. Infliacijos įtaka bankroto prognozavimo modelių tikslumui. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011. 1(21). - 26-36 p. - ISSN 1648-9098. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367174915273/DS.002.0.01.ARTIC> (Žiūrėta 2018-04-05);
16. Jakutis A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Sečkutė L. *Ekonomikos teorija: vadovėlis*. - Vilnius: Eugrimas, 2005.;
17. Jean S., Nicoletti G. Product market regulation and wage premia in Europe and North America. OECD economics department working paper. Nr. 318, 2002;
18. Klupšas F. Darbo išlaidų planavimo ir organizavimo metodiniai patarimai. - Kaunas: Akademija, 2004. - 120-124 p.;
19. Kuokštis V. Politika ir investuotojų pasitikėjimas: Baltijos šalys per krizę. *Politologija* 2010/3. - 83-84 p. - ISSN 1392-1681; Prieiga: www.zurnalai.vu.lt/politologija/article/download/8299/6171 (Žiūrėta 2018-04-05);
20. Lukoševičiūtė G., Martinkutė-Kaulienė R. Tiesioginių užsienio investicijų įtakos Baltijos šalių ekonominei raidai vertinimas. *Verslas XXI amžiuje/Business in XXI century*, 2016 8(2). - 212-220 p. - ISSN 2029-2252. Prieiga per internetą: <http://www.old.mla.vgtu.lt/index.php/mla/article/viewFile/897/pdf> (Žiūrėta 2018-04-05);
21. Mačernytė – Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. - Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. – 20 p.;
22. Martinkus B., Žičkienė S. *Verslo organizavimas*. - Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2006. – 99 p.;
23. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. - Kaunas: technologija, 2006. – 115 p. - ISBN 9955-25-086-0;
24. Macijauskienė S. Gyventojų pajamų mokesčio analizė. - Lietuvos žemės ūkio akademija, 2007. - 1-5 p. Prieiga per internetą: http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2007/finansai/Macijauskiene_Sonata.pdf (Žiūrėta 2018-04-05);
25. Medelienė A., Sudavičius B. Finansų ir mokesčių teisė kaip mokslinio tyrimo objektas. Būklė ir perspektyvos. *Teisė*, 2011 (78). – 111 p. - ISSN 1392-1274. Prieiga: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iPk3cJhRkLoJ:www.zurnalai.vu.lt/teise/article/download/186/148+&cd=2&hl=lt&ct=clnk&gl=ru> (Žiūrėta 2018-04-05);
26. Navickas V., Paulavičius K. B. *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. - Vilnius: VPU leidykla, 1999. - 40 p. - ISBN 9986-869-42-0;

27. Pekarskienė I., Laskienė D. Užsienio investicijų sąsajų su ekonominiais lūkesčiais vertinimas Lietuvoje. *Economics and management*, 2012 17(4). -1390-1396 p. - ISSN 2029-9338. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aCbz2w-xswgJ:www.ecoman.ktu.lt/index.php/Ekv/article/download/3005/2082+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=ru> (Žiūrėta 2018-04-06);
28. Raziulytė S., Darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių analizė Lietuvos pavyzdžiu. *Socialiniai mokslai: Ekonomika*, 2011. - 73-79 p. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h6twXVI7eY0J:gs.elaba.lt/object/elaba:6103397/6103397.pdf+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=ru> (Žiūrėta 2018-04-06);
29. Reizgevičienė R., Beržinskienė D., Ekonominių ciklų poveikis Europos Sąjungos darbo rinkos rodikliams. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2013 4(32). - 61-72 p. - ISSN 1648-9098. Prieiga per internetą: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:F2I7sMgliOoJ:gs.elaba.lt/object/elaba:6097239/6097239.pdf+&cd=2&hl=lt&ct=clnk&gl=ru> (Žiūrėta 2018-04-06);
30. Rudytė D., Beržinskienė D., Prichotskytė F., Darbo užmokesčio diferencijacija: veiksniai ir tendencijos. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2008 3(12). - 251-261 p. ISSN 1648-9098. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367161895935/DS.002.0.01.ARTIC> (Žiūrėta 2018-04-06);
31. Sakalas A., Vanagas P. ir kt. *Pramonės įmonių vadyba*. - Kaunas: Technologija, 2000. – 471 p.;
32. Selody J. *Comment on Inflation Uncertainty, Relative Price Uncertainty, and Investment in U.S Manufacturing*. The Ohio state press, 2015. - 550-557 p. Prieiga: <http://people.brandeis.edu/~cecchett/Compdf/Compdf02.pdf> (Žiūrėta 2018-04-06);
33. Skominas V., *Makroekonomika*. – Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2006. – 278 p. - ISBN 9986-19-949-0;
34. Šeputienė J., Končiūtė L., Darbo užmokesčio ir nedarbo lygio sąryšio Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2011. 1(21). - 16-23 p. - ISSN 1648-9098. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367174912119/DS.002.0.01.ARTIC> (Žiūrėta 2018-04-06);
35. Šileika A., Blažienė I., *Darbo apmokėjimo vaidmuo*. Aljansas, 2001. - 9-12 p.;
36. Šilingienė V., Stukaitė D., Radvila G., *Darbo užmokesčių lemiantys veiksniai: Lietuvos žemės ūkio sektoriaus atvejis*. *Management Theory and Studies of Rural Business and Infrastructure Development*, 2015 Vol. 37. No. 2. - 297-309 p. Prieiga per internetą:

- <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:B1rH72hTcuEJ:mts.asu.lt/mtsrbid/article/download/941/967+&cd=2&hl=lt&ct=clnk&gl=ru> (Žiūrėta 2018-04-06);
37. Šlekienė D., Klimavičienė I. Įmonės veiklos finansinis įvertinimas: mokomoji knyga. - Kaunas: Technologija, 1999. – 50 p. - ISBN 9986-137-21-7;
38. Tamašauskienė Z., Šileika A., Mačiulytė A. Theoretical and Practical Aspects of Wages Differentiation. Socialiniai tyrimai/Social Research. 2008, Nr. 3(13). - 165-178 p. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367164287407/DS.002.1.01.ARTIC> (Žiūrėta 2018-04-06);
39. Žaptorius J. Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2007, Nr. 4. - 105-117 p. Prieiga per internetą: <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2007/4/105-117.pdf> (Žiūrėta 2018-04-06);
40. Žiogelytė L. Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. Verslas XXI amžiuje/Business in XXI century. 2010, 2 tomas, Nr. 2. - 119-125 p. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367172931656/DS.002.0.01.ARTIC> (Žiūrėta 2018-04-06).

Dokumentai ir duomenų bazės:

1. Konsoliduotos Europos Sąjungos ir Europos bendrijos steigimo sutartys, (2002/C 325/01), 141 str. 2d. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FB955915C80F> (Žiūrėta 2018-04-06);
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2016 m. rugsėjo 14d. Nr. XII-2603, Vilnius., IX Skyrius, 139 st. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89> (Žiūrėta 2018-04-06);
3. Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymas, redakcija 15 – 2017.12.19, 3str. Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/ta/37214:str3> (Žiūrėta 2018-04-06);
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvergencija Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, 1 str. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet-kalba> (Žiūrėta 2018-04-06);
5. Tarptautinė socialinės apsaugos sistema MISSOC. Prieiga per internetą: <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp> (Žiūrėta 2018-04-06);

6. World Economic forum. The Global Competitiveness Report 2015-2016m. Prieiga per internetą: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf (Žiūrėta 2018-04-06).

Radvilavičienė M. Darbo užmokesčio ir jo apmokestinimo palyginamoji analizė Baltijos šalyse / Finansų valdymo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. Liucija Birškytė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas, 2018. – 94 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamojo darbo tikslas atlikus teorinę darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių analizę, išskirti ir įvardinti ekonominius ir socialinius rodiklius, turinčius įtakos Baltijos šalių vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui. Teorinėje darbo dalyje sistemiškai išanalizuota darbo užmokesčio samprata ir struktūra, įvardinti darbo užmokesčio dydį ir skirtumus lemiantys veiksniai, išskirti darbuotojo ir darbdavio mokami mokesčiai nuo darbo užmokesčio ir išskirti darbo užmokestį įtakojantys ekonominiai ir socialiniai šalies rodikliai. Tyrimui atlikti pasirinkta kompleksinė metodika aprašyta metodologinėje darbo dalyje. Tyrimui atlikti naudojami tokie metodai kaip statistinių duomenų rinkimas ir analizė, grafinis atvaizdavimas, o vertinant Baltijos šalių darbo užmokesčio priklausomybę nuo ekonominių ir socialinių rodiklių naudojama porinė ir daugianarė koreliacinė analizė. Praktinėje darbo dalyje atliekama Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio bei su darbo užmokesčiu susijusių mokesčių palyginamoji analizė. Atlikus darbuotojo ir darbdavio nuo darbo užmokesčio mokamų mokesčių palyginamąją analizę, nustatyta, kurioje šalyje darbuotojas gauna didžiausią grynąjį darbo užmokestį ir kurioje šalyje darbo vietos kaina didžiausia. Taip pat praktinėje dalyje pateikiama ekonominių ir socialinių rodiklių palyginamoji analizė ir įvertinama vidutinio darbo užmokesčio priklausomybė nuo ekonominių ir socialinių rodiklių. Atlikto tyrimo metu rastos teisinės lygtys, kurios reikšmingos ir gali būti naudojamos prognozavimui bei išskirti didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje turintys ekonominiai ir socialiniai rodikliai. Darbą apibendrina pateiktos išvados.

Pagrindiniai žodžiai: darbo užmokestis; darbuotojo ir darbdavio mokami mokesčiai; ekonominiai ir socialiniai rodikliai; Baltijos šalys.

Radvilavičienė M. A Comparative Analysis of Wages and Related Taxes in the Baltic States / Finance Management master thesis. Research adviser - doc. dr. Liucija Birškytė. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Economics and Business, 2018, - 95 p.

ANNOTATION

The purpose of this Master's thesis is to examine theoretical analysis of wages and related taxes and to estimate economic and social indicators which can affect the changes of the average wages in the Baltic States. The theoretical part of this work analyzes the concept and structure of wages, identifies the factors that determine the size and the differences of wages, also economic and social indicators that affects wages. The complex methodology is chosen for this research. It is described in detail in the methodological part of this work. The research uses methods such as collecting and analyzing statistical data, graphical methods. Linear and multiple correlation analysis were used to evaluate the dependence of wages on economic and social indicators in the Baltic States. The practical part of this work analyzes the changes of the minimum and average wages in the Baltic States. Also wage related tax rates we compared in this part of the study. The practical part of the work also provides a comparative analysis of economic and social indicators and evaluates the dependence of average wages on economic and social indicators. The study revealed linear equations that are significant and can be used to predict the change of average wages in Lithuania, Latvia and Estonia. Also the economic and social indicators that have the most significant impact on changes of average wages in Lithuania, Latvia and Estonia were found. Conclusions and recommendations are presented at the end of this work.

Key words: wages; wage related taxes; economic and social indicators; the Baltic States.

Radvilavičienė M. Darbo užmokesčio ir jo apmokestinimo palyginamoji analizė Baltijos šalyse / Finansų valdymo magistro baigiamasis darbas. Vadovė doc. dr. Liucija Birškytė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir verslo fakultetas, 2018. – 96 p.

SANTRAUKA

Darbe siekiama išsiaiškinti, kaip kito minimalus ir vidutinis darbo užmokestis Baltijos šalyse bei kokią įtaką darbo jėgos apmokestinimas turi darbuotojo gaunam grynajam darbo užmokesčiui ir darbo vietos kainai kiekvienoje šalyje. Taip pat darbe išskirti ekonominiai ir socialiniai rodikliai, įtakojantys vidutinio darbo užmokesčio pokyčius Baltijos šalyse.

Tyrimo tikslas - išanalizavus darbo užmokestį ir su juo susijusius mokesčius teoriniu aspektu, nustatyti kaip keitėsi vidutinio darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių dydžiai Baltijos šalyse laikotarpyje nuo 2006-2016m. bei įvardinti ekonominius-socialinius rodiklius, įtakojančius vidutinio darbo užmokesčio dydį.

Tyrimo uždaviniai: 1) Išanalizuoti darbo užmokestį, jo funkcijas ir skirtumus lemiančius veiksnius teoriniu aspektu; 2) Išanalizuoti su darbo užmokesčiu susijusius mokesčius teoriniu aspektu; 3) Atlikti Baltijos šalių minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio palyginamąją analizę; 4) Įvertinti darbo jėgos apmokestinimo įtaką darbuotojo gaunamam grynajam darbo užmokesčiui ir darbo vietos kainai Baltijos šalyse; 5) Įvertinti ryšį tarp vidutinio darbo užmokesčio ir ekonominių-socialinių rodiklių bei įvardinti, kurie rodikliai turi didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio prognozei.

Tyrimo metodika apima mokslinės literatūros ir straipsnių analizę, statistinių duomenų analizę, teisės aktų analizę. Taip pat naudojamas statistinių duomenų grafinis atvaizdavimas bei porinė ir daugianarė koreliacinė analizė. Darbe naudojami Lietuvos, Latvijos, Estijos statistikos departamentų pateikti duomenys, taip pat šalių centrinių bankų duomenys. Taip pat naudojami oficialios Europos Sąjungos statistikos duomenų bazės Eurostat duomenys bei Tarptautinės socialinės apsaugos sistemos MISSOC duomenys.

Darbo struktūra ir tyrimo rezultatų taikymo sritys. Teorinėje darbo dalyje yra sistemiškai išnagrinėta mokslinė literatūra susijusi su darbo užmokesčio samprata, struktūra, išskirtos darbo užmokesčio funkcijos bei darbo užmokesčio dydį ir skirtumus lemiantys veiksniai, aptarta darbo užmokesčio diferenciacija ir išskirti su darbo užmokesčiu susiję mokesčiai. Taip pat aptarti moksliniai tyrimai ir išskirti ekonominiai ir socialiniai veiksniai, turintys įtakos darbo užmokesčio dydžiui. Todėl teorinė ir metodinė dalys gali būti traktuojami kaip pagrindas tolimesniems tyrimams. Praktinėje darbo dalyje atliekama minimalaus ir

vidutinio darbo užmokesčio kitimo analizė, įvertinama mokesčių įtaka darbuotojo gaunamoms pajamoms ir darbo vietos kainai kiekvienoje šalyje, o taikant porinę ir daugianarę koreliacinę analizę išskiriami ekonominiai ir socialiniai rodikliai, įtakojantys vidutinio darbo užmokesčio dydį Baltijos šalyse. Užrašytos tiesinės lygtys bei išskirti didžiausią įtaką darbo užmokesčio pokyčiui turintys rodikliai gali būti naudojami vidutinio darbo užmokesčio pokyčio prognozėms.

Tyrimo rezultatai. Atlikus minimalaus ir vidutinio darbo užmokesčio analizę Baltijos šalyse paaiškėjo, kad minimalus darbo užmokestis tiriamuoju laikotarpiu sparčiausiai augo Latvijoje (186,18%), kiek mažiau Estijoje (124,27%), o mažiausiai Lietuvoje (101,38%). Atlikta vidutinio darbo užmokesčio analizė parodė, kad aukščiausias bruto ir neto vidutinis darbo užmokestis yra Estijoje. Taip pat šioje šalyje mažiausias atotrūkis tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio. Latvijoje vidutinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis nei Lietuvoje, tačiau neto darbo užmokestis buvo aukštesnis Lietuvoje, tai lėmė aukštas atotrūkis tarp bruto ir neto vidutinio darbo užmokesčio Latvijoje. Palyginus su darbo santykiais susijusius mokesčius, paaiškėjo, kad nuo 2006 iki 2007 m. aukščiausias GPM tarifas taikytas Lietuvoje (27%), o nuo 2008 iki 2016 m. aukščiausias GPM tarifas taikytas Latvijoje (nuo 26 iki 23%). Aukščiausias bendras socialinio draudimo ir įmokų tarifas, kurį moka darbuotojas, buvo Latvijoje, žemiausias – Estijoje. Tuo tarpu aukščiausias darbdaviams taikomas socialinio draudimo ir įmokų tarifas galiojo Estijoje, o žemiausias – Latvijoje. Atlikus vidutinio darbo užmokesčio priklausomybės nuo ekonominių ir socialinių rodiklių vertinimą, paaiškėjo, kad didžiausią įtaką vidutiniam darbo užmokesčio pokyčiui Lietuvoje ir Estijoje turi BVP, vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos, infliacija ir nedarbo lygis. Tuo tarpu Latvijoje – BVP, vienam gyventojui, tiesioginės užsienio investicijos ir infliacija. Atlikti skaičiavimai parodė, kad pasirinkti nepriklausomi kintamieji Lietuvoje 69,4%, Latvijoje – 85,5%, o Estijoje – 76,4% lemia vidutinio darbo užmokesčio pokyčius. Vadinasi šiame tyrime nenagrinėjami veiksniai mažesne dalimi įtakoja vidutinio darbo užmokesčio pokyčius kiekvienoje iš Baltijos šalių. Nustatyti didžiausią įtaką vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui turintys kintamieji, Lietuvoje – infliacija ir nedarbo lygis, Latvijoje ir Estijoje – BVP, vienam gyventojui, gali būti naudojant siekiant prognozuoti vidutinį darbo užmokestį šalyje.

Radvilavičienė M. A Comparative Analysis of Wages and Related Taxes in the Baltic States / Finance Management master thesis. Research adviser - doc. dr. Liucija Birškytė. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Economics and Business, 2018, - 98 p.

SUMMARY

The master thesis is aimed to find out how the size of minimum and average wages have changed in the Baltic States and what influence wage related taxes have on the employee's net wages and labor cost in each country. Also master thesis is aimed to find out the economic and social indicators that influence the changes of average wages in the Baltic States.

The purpose of this master thesis is to examine the wages and wage related taxes in the theoretical aspects, to determinate how the average wage and wage related taxes in the Baltic States have changed over the period from 2006 to 2016. Also it is aimed to identify the economic and social indicators that can affect the size of average wages in each country.

Tasks: 1) To examine wages, its functions and wage inequality factors in theoretical aspects; 2) To examine wage related taxes in theoretical aspects; 3) To compare the size of minimum and average wages in the Baltic States; 4) To evaluate the impact of wage related taxes on net wages and labor cost in the Baltic States; 5) To evaluate the connection between average wages and economic-social indicators and identify which indicators have the strongest impact on the average wage size in each country.

The research methodology. Scientific literature and research articles analysis, analysis of statistical data and analysis of legal acts. Also graphical representation of statistical data, linear and multiple correlation analysis are used. All statistical data used in this master thesis were taken from databases of Lithuanian, Latvian and Estonian Department of Statistics and from databases of Lithuanian, Latvian and Estonian Central Banks. Part of the data used in this master thesis were taken from the official database of the European Union and the MISSOC database of the International Social Security System.

The structure and the results of the examination of application areas. The theoretical part of the work is systematical examination of the scientific literature and research related to the concept of wages, structure, functions of wages and the factors that determine the size and the differences of the wages. Also the concept of wage differentiation and wage related taxes were analyzed in theoretical part of this work. Moreover, scientific research of wages and salaries, economic and social factors that affect wages were distinguished and analyzed. So the theoretical and methodological part of the work can be regarded as a basis of further research. In the practical part of the work the changes in the minimum and average wages, the impact of

taxation on employee income and labor costs are analyzed in each country. Also in the practical part the economic and social indicators that influence the average wage level in the Baltic States are distinguished by a linear and multiply correlation analysis. During the research linear equations were revealed. These equations can be used for forecasting changes of average wages in each country.

Results. The analysis of the data showed that during the period from 2006 to 2016 the minimum wage grew faster in Latvia (186.18%), a bit slower in Estonia (124.27%) and the slowest in Lithuania (101.38%). The analysis of the average wages showed that the highest gross and net wages are in Estonia. Also in this country is the smallest gap between gross and net average wages. Average gross wages were higher in Latvia but net wages were smaller in Latvia than in Lithuania. It is because the gap between gross and net wages were higher in Latvia. After comparing tax rates became clear that the highest personal income tax rate for the period from 2006 to 2007 was in Lithuania (27%), and from 2008 to 2016 the highest rate of GDP applied in Latvia (from 26% to 23%). The highest social insurance contributions rate paid by employees were in Latvia, the lowest in Estonia. Meanwhile, the highest employers paid social insurance contributions rates were in Estonia and the lowest were in Latvia. After the assessment of the average wage dependence on economic and social indicators turned out that that GDP per capita, foreign direct investment, inflation and unemployment have the strongest impact on the average wage change in Lithuania and Estonia. Meanwhile, in Latvia the strongest impact on average wage change have GDP per capita, foreign direct investment and inflation. The calculations carried out that the average wage changes in a higher percentage are influenced by independent variables (in Lithuania – 69.4%, in Latvia – 85.5%, in Estonia – 76.4%). Consequently, the indicators which are not considered in this research affects the average wage changes only a smaller percentage in each country. The indicators that have strongest impact on average wage changes, in Lithuania – inflation and unemployment, in Latvia and Estonia – GDP, per capita, can be used to forecast the changes of average wage.

PRIEDAI

Lietuvos rodiklių Pirsono koreliacinė matrica

Correlations

		VDU	BVP	TUI	INFL	NED	VSUB
VDU	Pearson Correlation	1	,568*	,508*	,511*	-,535*	,248
	Sig. (2-tailed)		,022	,044	,043	,033	,354
	N	16	16	16	16	16	16
BVP	Pearson Correlation	,568*	1	,839**	,254	-,652**	-,002
	Sig. (2-tailed)	,022		,000	,343	,006	,993
	N	16	16	16	16	16	16
TUI	Pearson Correlation	,508*	,839**	1	,070	-,599*	-,206
	Sig. (2-tailed)	,044	,000		,796	,014	,444
	N	16	16	16	16	16	16
INFL	Pearson Correlation	,511*	,254	,070	1	,177	,356
	Sig. (2-tailed)	,043	,343	,796		,513	,176
	N	16	16	16	16	16	16
NED	Pearson Correlation	-,535*	-,652**	-,599*	,177	1	,092
	Sig. (2-tailed)	,033	,006	,014	,513		,736
	N	16	16	16	16	16	16
VSUB	Pearson Correlation	,248	-,002	-,206	,356	,092	1
	Sig. (2-tailed)	,354	,993	,444	,176	,736	
	N	16	16	16	16	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Šaltinis: sudaryta naudojant SPSS programą

Latvijas rodikliu Pirsono koreliacinē matrica

Correlations

		VDU	BVP	TUI	NED	INFL	VSUB
VDU	Pearson Correlation	1	,827**	,723**	-,407	,758**	-,114
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,118	,001	,673
	N	16	16	16	16	16	16
BVP	Pearson Correlation	,827**	1	,826**	-,748**	,478	-,166
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,061	,539
	N	16	16	16	16	16	16
TUI	Pearson Correlation	,723**	,826**	1	-,471	,497	-,217
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,065	,050	,420
	N	16	16	16	16	16	16
NED	Pearson Correlation	-,407	-,748**	-,471	1	,065	-,071
	Sig. (2-tailed)	,118	,001	,065		,811	,793
	N	16	16	16	16	16	16
INFL	Pearson Correlation	,758**	,478	,497	,065	1	-,143
	Sig. (2-tailed)	,001	,061	,050	,811		,597
	N	16	16	16	16	16	16
VSUB	Pearson Correlation	-,114	-,166	-,217	-,071	-,143	1
	Sig. (2-tailed)	,673	,539	,420	,793	,597	
	N	16	16	16	16	16	16

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Šaltinis: sudaryta naudojant SPSS programą

Estijos rodiklių Pirsono koreliacinė matrica

Correlations

		VDU	BVP	TUI	NED	INF	VSUB
VDU	Pearson Correlation	1	,808**	,626**	-,660**	,616*	-,049
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,005	,011	,858
	N	16	16	16	16	16	16
BVP	Pearson Correlation	,808**	1	,735**	-,825**	,392	,141
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,133	,603
	N	16	16	16	16	16	16
TUI	Pearson Correlation	,626**	,735**	1	-,595*	,261	-,097
	Sig. (2-tailed)	,009	,001		,015	,329	,722
	N	16	16	16	16	16	16
NED	Pearson Correlation	-,660**	-,825**	-,595*	1	-,265	,060
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,015		,322	,825
	N	16	16	16	16	16	16
INF	Pearson Correlation	,616*	,392	,261	-,265	1	,151
	Sig. (2-tailed)	,011	,133	,329	,322		,576
	N	16	16	16	16	16	16
VSUB	Pearson Correlation	-,049	,141	-,097	,060	,151	1
	Sig. (2-tailed)	,858	,603	,722	,825	,576	
	N	16	16	16	16	16	16

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Šaltinis: sudaryta naudojant SPSS programą

Lietuvos rodiklių daugialypės koreliacinės analizės duomenys

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417,484	4	104,371	6,227	,007 ^a
	Residual	184,364	11	16,760		
	Total	601,847	15			

a. Predictors: (Constant), NED, INFL, TUI, BVP

b. Dependent Variable: VDU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,981	1,981		1,505	,161					
	BVP	,230	,281	,310	,820	,430	,568	,240	,137	,195	5,127
	TUI	,292	,289	,322	1,010	,334	,508	,291	,169	,274	3,652
	INFL	1,445	,424	,685	3,405	,006	,511	,716	,568	,689	1,452
	NED	-,082	,031	-,665	-2,672	,022	-,535	-,627	-,446	,450	2,224

a. Dependent Variable: VDU

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	BVP	TUI	INFL	NED
1	1	3,113	1,000	,02	,01	,01	,02	,00
	2	1,294	1,551	,01	,00	,00	,05	,24
	3	,380	2,861	,16	,00	,02	,65	,09
	4	,155	4,476	,80	,06	,17	,04	,54
	5	,057	7,379	,01	,92	,79	,24	,13

a. Dependent Variable: VDU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-5,8927	15,2134	6,3075	5,27563	16
Residual	-7,87715	5,89639	,00000	3,50584	16
Std. Predicted Value	-2,313	1,688	,000	1,000	16
Std. Residual	-1,924	1,440	,000	,856	16

a. Dependent Variable: VDU

Šaltinis: sudaryta naudojant SPSS programą

Latvijos rodiklių daugialypės koreliacinės analizės duomenys

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128,027	3	376,009	23,634	,000 ^a
	Residual	190,918	12	15,910		
	Total	1318,945	15			

a. Predictors: (Constant), INFL, BVP, TUI

b. Dependent Variable: VDU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,975	1,664		,586	,569					
	BVP	,461	,145	,625	3,176	,008	,827	,676	,349	,312	3,210
	TUI	-,024	,161	-,030	-,149	,884	,723	-,043	-,016	,304	3,290
	INFL	1,031	,278	,474	3,712	,003	,758	,731	,408	,739	1,354

a. Dependent Variable: VDU

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	BVP	TUI	INFL
1	1	3,241	1,000	,03	,01	,01	,03
	2	,369	2,962	,56	,18	,02	,01
	3	,312	3,221	,16	,03	,02	,95
	4	,077	6,473	,25	,78	,95	,00

a. Dependent Variable: VDU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-5,4711	25,9334	9,4687	8,67190	16
Residual	-7,73919	5,69659	,00000	3,56761	16
Std. Predicted Value	-1,723	1,899	,000	1,000	16
Std. Residual	-1,940	1,428	,000	,894	16

a. Dependent Variable: VDU

Šaltinis: sudaryta naudojant SPSS programą

Estijos rodiklių daugialypės koreliacinės analizės duomenys

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,465	4	101,116	8,881	,002 ^a
	Residual	125,236	11	11,385		
	Total	529,701	15			

a. Predictors: (Constant), INF, TUI, NED, BVP

b. Dependent Variable: VDU

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,617	2,173		,744	,472					
	BVP	,387	,222	,562	1,744	,109	,808	,465	,256	,207	4,824
	TUI	,100	,236	,092	,423	,680	,626	,127	,062	,459	2,181
	NED	-,007	,037	-,047	-,179	,861	-,660	-,054	-,026	,315	3,174
	INF	,777	,347	,359	2,238	,047	,616	,559	,328	,833	1,200

a. Dependent Variable: VDU

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	BVP	TUI	NED	INF
1	1	3,483	1,000	,01	,01	,01	,00	,02
	2	1,105	1,775	,02	,01	,00	,22	,01
	3	,252	3,715	,04	,01	,10	,01	,85
	4	,092	6,154	,92	,04	,39	,36	,04
	5	,067	7,219	,01	,94	,50	,41	,08

a. Dependent Variable: VDU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-4,7862	16,5446	8,5694	5,19272	16
Residual	-6,05628	4,08542	,00000	2,88948	16
Std. Predicted Value	-2,572	1,536	,000	1,000	16
Std. Residual	-1,795	1,211	,000	,856	16

a. Dependent Variable: VDU

Šaltinis: sudaryta naudojant SPSS programą