



DARBO PAJAMŲ PRINCIPAI

Rimvydas Jasinavičius
MRU profesorius, Dr.,
Lietuvos Pramonininkų konfederacijos
Garbės prezidentas

Kam žmonėms darbas?

- *„Kas nedirba, mielas vaike, tam ir duonos duot nereikia“*
/lietuvių liaudies patarlė/
- „Gyvenimas nieko neduoda be darbo“. /**Horacijus**/
- „Kiekvienas žmogus pirmiausia turi imtis jam įmanomų ir priderančių darbų“. /**Aristotelis**/
- „Kas iš vaikystės žino, kad darbas yra gyvenimo dėsnis, kas iš jaunystės suprato, kad duona pelnoma tik sunkiai prakaituojant, tas pasirengęs žygdarbiui, nes reikiamą dieną ir valandą jis ras valios ir jėgų jį įvykdyti“. /**Žiulis Vernas**/

Darbo ypatingoji nauda

- „Tingėjimas kaip rūdys suėda greičiau, negu darbas nualina“. **/B. Franklinas/**
- „Darbas yra gyvenimo druska: jis ne tik apsaugo nuo sugedimo, bet ir duoda skonį“ **/R. Tagore/**
- “Kiekvienas nukenčia, kai dirba tik sau. Dirbdamas kitų labui, žmogus dalijasi su jais savo rezultatais ir savo džiaugsmu. **/J. V. Gėtė/**

Gėdinga nuodėmė

- „Nieko nėra gėdingiau, nei būti beverčiu visuomenei ir sau pačiam, kai naudoji savo išmonę, kad nieko nedirbtum“.
/B. Paskalis/
- „Net labiausiai išpuoselėtos grožio ir žavesio savybės negali išpirkti didžiosios socialinės nuodėmės: dalyvauti išteklių vartojime, neprisidėjus prie jų gamybos“.
/B. Šou/
- „Kiekvienas nedirbantis žmogus – niekšas“
/Žan- Žan Ruso/

Labai teisingos mintys, deja...

- Tik apie du trečdalius pasaulio žmonių dirba: kas neranda to darbo, kas nenori siūlomo, o kas ir piktybiškai jo vengia.
- **Kodėl ?**
- Pirmiausia, todėl, kad tos išminčių mintys byloja tik apie jų autorių atliekamus darbus ir tų darbų prasmę.
- Didžioji žmonijos dalis vadovaujasi visai kita darbo prasmės samprata.

Darbas jiems – pajamų priemonė

- Šiuolaikiniame pasaulyje darbas daugeliui tapo įprastine, daugiausiai naudojama ir dažnai - **vienintele pajamų priemone**.
- Nuo pat vaikystės šeimose ir mokyklose „kalama“ pagal minėtų išminčių darbą šlovinančių tiesos pusę, kad mokytis ir ruoštis mielam, patinkančiam darbui – **reikia**, nes kitaip – pinigų bus per mažai.
- Vien tik darbo proceso šlovinimas sukūrė nemažai mitų apie paties darbo esmę, rezultatus ir atlygį už jį.

Kaip ir kodėl atsirado darbas

- Darbas kilo **iš savitarnos**.
- Ieškodama maisto ir kitų būtinų išteklių savo pragyvenimui, gyvūnija naudoja savitarną: ką pasitelkia, - tą ir sunaudoja.
- Kai išteklių iš savitarnos ima rasti daugiau, juos sunaudoja kiti žmonės.
- **Veikla**, kurios tikslu tampa **ištekliai kitiems**, jau atsiskiria nuo savitarnos ir tampa **DARBU**.

DARBO PAGRINDINIS TIKSLAS IR VIZIJA

- **Darbo pagrindinis TIKSLAS** – iš investicinės veiklos, sukūrus produkciją (prekes ir/ar paslaugas), suteikiančią naudą ir vertę kitiems žmonėms (visuomenei, rinkai, vartotojams) ir **mainais (pardavus)** pateikus už adekvatų atlygį ją naudotojams, **užsitikrinti ženklią investicinę grąžą**.
- **Darbo VIZIJA** – paklausi, vertinga ir teisingai vartotojo apmokėta, profesinės veiklos produkcija (prekės ir/ar paslaugos).

Darbo problemų šaknys

- Beveik visos problemos, atsirandančios ir esančios darbo ir jo apmokėjimo srityse, kyla dėl jo esmės (tikslų ir vizijos) netinkamo suvokimo ir pažeidimų.
- Tai vyksta, kai:
 1. Prioritetas užmokesčiui užgožia faktinį darbo rezultatą;
 2. Darbo vertė nustatoma neteisingai ir ne jo rezultatų naudotojų;
 3. Darbo užmokestis neadekvatus jo vertei.

**Už kā mokama
dirbantiesiems?**

Mitai gimsta net įstatymais

- Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalis nustato, jog „kiekvienas žmogus [...] turi teisę [...] **gauti teisingą apmokėjimą už darbą**“.
- Europos Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyvos Nr. 91/533/EEB 18 2 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama **darbdavio pareiga užtikrinti darbuotojui teisę už darbą gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą.**

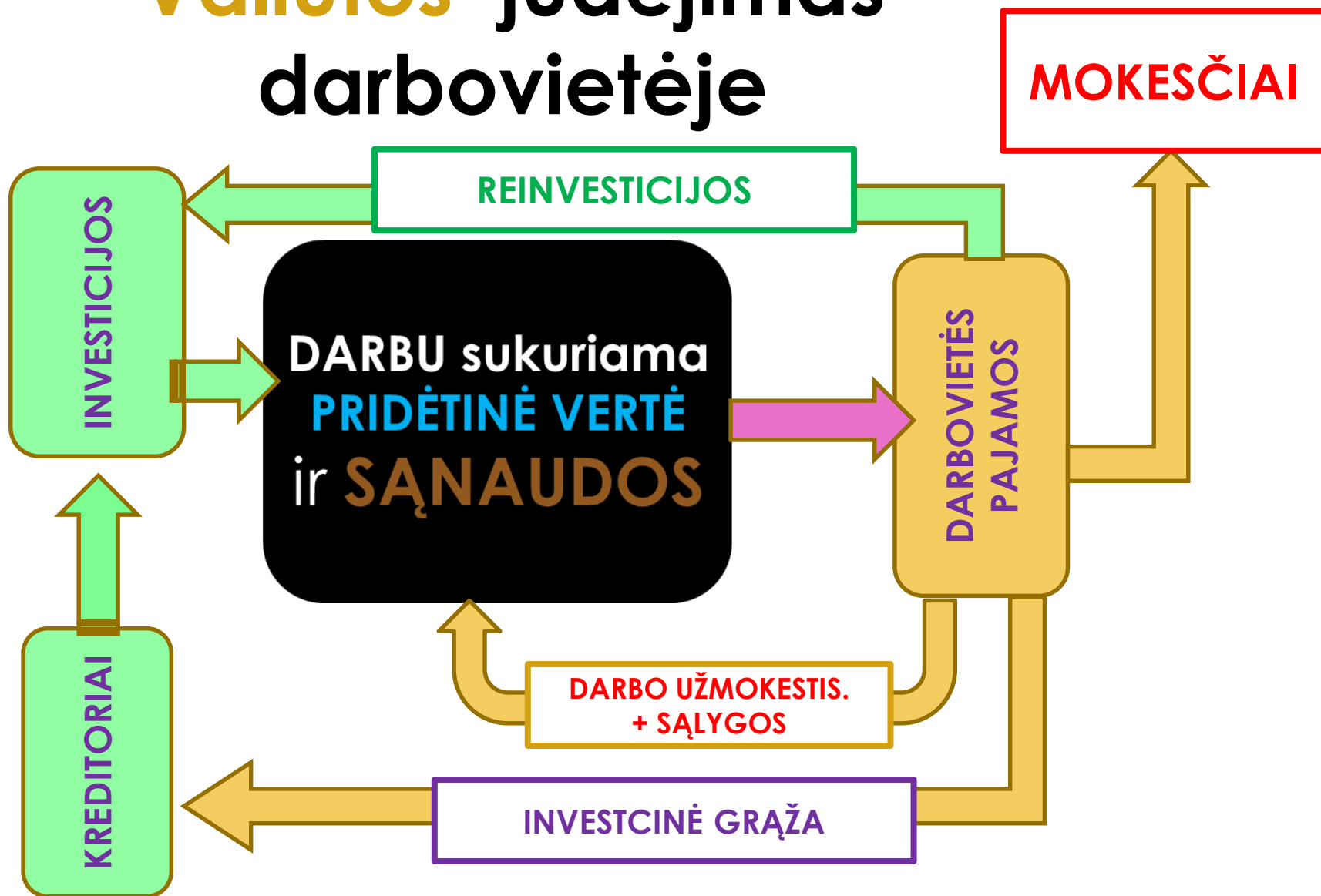
Kuo atlyginama už darbą?

- Europos socialinėje chartijoje vartojama „**atlyginimo**“ sąvoka, o Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje nurodyta „**apmokėjimo**“ sąvoka.
- Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje įtvirtinama, jog **darbo užmokestis** apima **įprastinį bazinį arba minimalų darbo užmokestį arba algą** ir bet kokį kitą **atlygį grynaisiais arba natūra**

Atsakykime sau:

1. **Kas** turi apmokėti darbuotojui?
2. **Kieno pinigais** tas turi būti daroma?
3. **Už ką** turi būti apmokama?
4. **Kiek** turi būti sumokama?
5. **Koks pagrindinis veiksnys** turėtų lemti darbo užmokesčio dydį?

Valiutos judėjimas darbovietėje



Henrio Fordo paaiškinimas

- „ Už darbą darbuotojams faktiškai moka ne darbdavys, o jų pagamintos **produkcijos pirkėjai**.
- Darbdavys tėra **tik tarpininkas** tarp vieno ir kito.
- Jis surenka iš pirkėjų pinigus bei **paskirsto juos** įvairioms įmonės reikmėms, **įskaitant ir algoms** savo darbuotojams “.

Klausimai apie darbo apmokėjimą

1. Kas Jūsų darbo pirkėjas?
2. Kokią konkurencinę naudą jis gauna pirkdamas Jūsų darbo produkciją?
3. Su kuo tenka dalintis darbovietės uždirbtomis pajamomis?
4. Kaip nustatomas Jūsų indėlis į tas pajamas?
5. Kokiais principais yra vykdomos tos dalybos?

Darbo užmokesčio ekonominės pusės

Darbo užmokestis turi tris ekonomines puses, kurias mato skirtingi jo vertintojai:

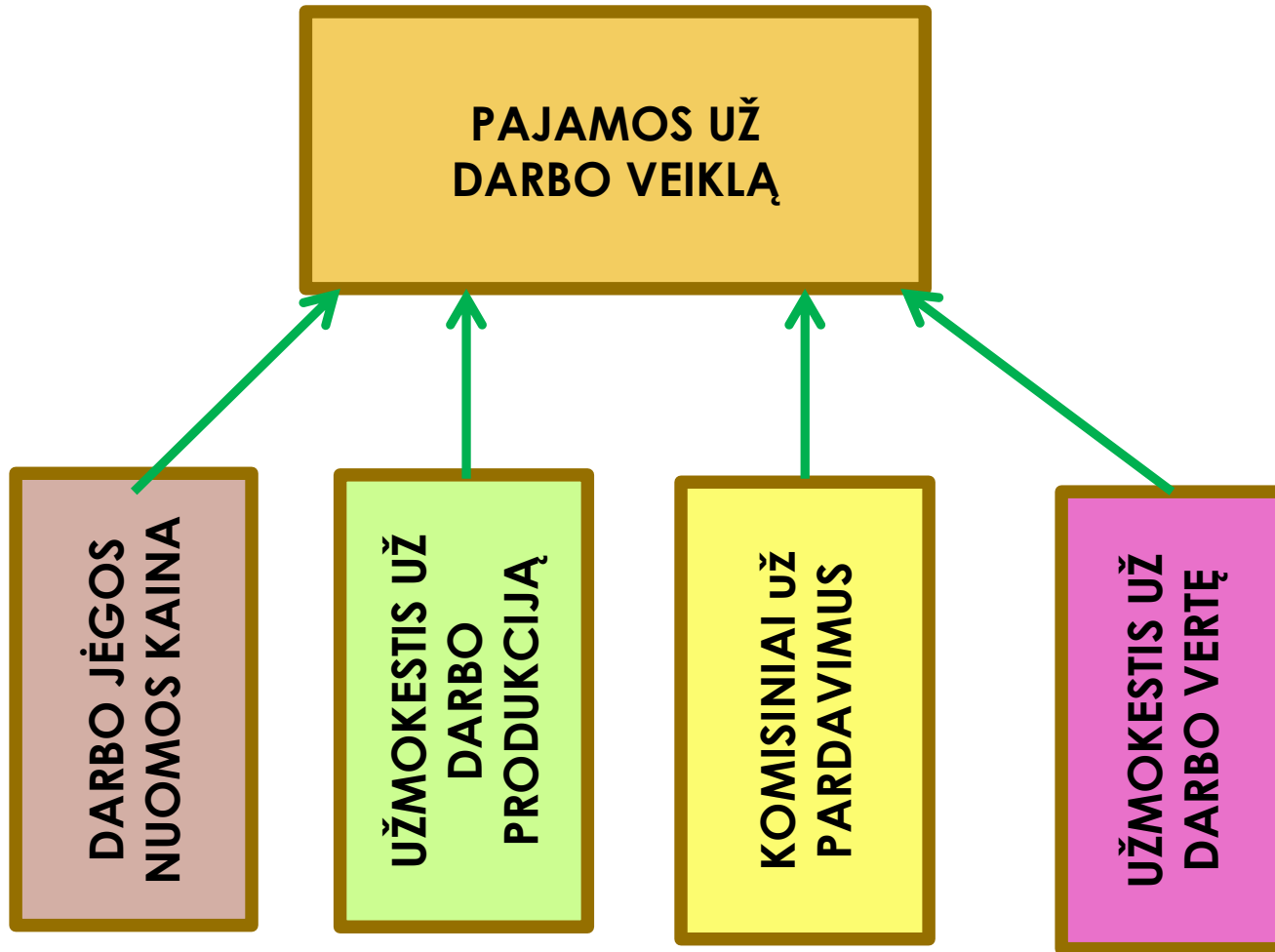
1. **Darbuotojams – tai pajamos**, suteikiančios gyvenimo išteklius;
2. **Darboviečių savininkams – investuotojams – tai ženklų išlaidų dalis**;
3. Darbų organizatoriams – **vadovams – tai darbų motyvacijos ir vertinimo priemonė**.

Darbo užmokesčio sistemos

Kad darbo užmokesčio mokėjimai netaptų aštrių kovų šaltiniu yra sugalvotos ir naudojamos įvairios jų dalybos sistemos, kurios grindžiamos 4 skirtingais principais už ką yra mokama:

1. Už darbo jėgos nuomos laiką;
2. Už padarytos produkcijos kiekį;
3. Už pardavimų apimtį ir atkainius.
4. Už darbo rezultatų vertę;

DARBUOTOJŲ PAJAMOS IŠ DARBO



1. Darbo jėgos nuomos kaina

- Tai – paprastas, labiausiai paplitęs, nors ir žemiausių pajamų darbuotojams mokėjimo būdas.
- Tos kainos dydis nustatomas dviejų komponentų sandauga: išdirbtų valandų ir valandinio įkainio.

$$K_{dn} = L_N \times V_{ik}$$

- Valandų kiekis liudija, kiek laiko darbuotojas yra panaudotas darbovietėje, o jo valandinis įkainis priklauso nuo eilės formalių darbuotojo vertinimo kriterijų: kvalifikacijos, pareigybės rango, darbo stažo, situacijos darbo rinkoje ir kt.

1.1 Šio būdo privalumai

1. Darbuotojams suteikia skaidrumo bei stabilumo jausmą, mažina darbo intensyvumo įtampą bei tarpusavio pavydą.
2. Vadovams – gana lengvas darbuotojų darbo vertinimas ir galimybė taupyti geriausių darbuotojų sąskaita.
3. Savininkams – išlaidų taupymo, siekiant didesnio pelno, būdas.

1.2 Šio būdo trūkumai

1. Menkas ryšys su darbo verte ir darbovietės pajamomis;
2. Darbuotojus prilygina darbo mechanizmams (biorobotams), nuo kurių intelektinių pastangų produkcijos vertė mažai priklauso;
3. Jis - silpna motyvacijos priemonė, siekiant darbo rezultatų gerėjimo;
4. Tampa išnaudojimo ir išnaudojimo priemone, nes mokama tik tiek, kad darbuotojai dirbtų ir nepabėgtų.

2. Užmokestis už produkcijos kiekį

- Privalumai:
 1. Skatina darbo našumą;
 2. Atlygį susieja su produkcijos apimtimis.
- Trūkumai:
 1. Sudaro pavojus pervargimui bei produkcijos kokybei;
 2. Didina išlaidas neparduotai produkcijai ir jos pertekliui.

Kodėl šie būdai dominuoja samdoje?

- Tai istoriškai seniausi būdai.
- Pirmasis atsirado agrarinėje epochoje, kai investicinio darbo ciklas – nuo sėjos iki derliaus buvo gana ilgas, o derliaus vertė mažai priklausė nuo darbuotojų individualios kompetencijos.
- Antrasis atsirado pramoninės epochos metu, kai produkcijos kiekį ėmė įtakoti individualių darbininkų našumas.
- Abu jie naudingi darbdaviams, priverčiant darbuotojus dirbti, kad išgyventų.

Įsiverginimo darbu pavojai

Autoritarinių valdžių prioritetai

- Agrarinėje epochoje pagrindinę fizinio darbo jėgą sudarė vergai ir baudžiauninkai.
- Jie jėga bei teisinėmis priemonėmis buvo priverčiami dirbti už minimalaus išgyvenimo išteklius, kurie dažniausiai buvo suteikiami natūros būdu.
- Pramoninėje epochoje irgi pagrindiniu fizinio darbo prievolės būdu buvo darbo vietos už algą suteikimas.
- Tas priemones plačiai naudoja socialistinės valstybės: TSRS, Kuba, Šiaurės Korėja ir kt.

Samdos dėl išgyvenimo grėsmė

- Žmogaus išgyvenimui būtini ištekliai, kurie pasitelkiami savitarnos, mainų ar užgrobimo būdais.
- Darbas, kuriame naudojamas mainų būdas, kai už atlygį atiduodama jo produkcija, vadinamas amatu.
- Darbas, kuriuo metu už algą atiduodama savo gyvenimo galių dalis, kuria naudojasi samdytojai, vadinamas samda – darbo jėgos nuoma.
- Ji gali tapti šiuolaikinės vergystės forma.

Įverginimo darbu veiksniai

1. Alga, priklausanti nuo darbo laiko ir menko dydžio, kad jos būtų per mažai atsargoms ir kapitalui sudaryti. Ji turi atstatyti darbo jėgos galias (išgyventi iki sekančios algos).
2. Realios darbo vertės nuslėpimas.
3. Valiutos („pinigų“) infliacija.
4. Dirbtinio poreikio beverčiams pirkiniams sudarymas (reklama, televizija).
5. Kreditų skatinimo sistema.
6. Mitai apie patriotizmą valstybei ir jos stiprinimą.
7. Sumokėtų mokesčių investicinės grąžos nebuvimas.
8. Įvairios kliūtys gyvenimo ir darbo vietos pakeitimui.

**Darbo vērtēs ir
jo użmokesčio sęsajos**

Du darbo etapai: procesas ir rezultatas

- Darbas prasideda jo procesu ir užsibaigia rezultatu – pajamomis.
- Darbo procesas, susidedantis iš jo etapų sekos, gali ir neužsibaigti pajamomis.
- Todėl jis yra būtina, bet nepakankama darbo sąlyga, sudaranti **tik prielaidas** geidžiamoms pajamoms.
- Užmokestis tik už darbo proceso dalį tėra **rizikingos išlaidos**, kurios gali neduoti investicinės grąžos.
- Tad jį stengiamasi mažinti, priklausomai nuo rizikos.

Darbo baigiamasis etapas

- Darbo produkciją vainikuoja jos pardavimai.
- Jie atskleidžia tikrąją darbo ekonominę vertę, išreikštą finansinės pridėtinės vertės dydžiu.
- Po pardavimų atsiradę darbovietės uždirbti pinigai, gali būti panaudoti jos būtinoms reikmėms apmokėti.
- Geriausias būdas skatinti pardavimų vertę, - apmokėti tiems, kas tą tiesiogiai padarė.

3. Už ekonominę pardavimų vertę

Privalumai:

1. Aiškus ir proporcingas užmokestis pagal gautą ekonominį rezultatą.
2. Galimi dideli ir greiti uždarbiai.

Trūkumai:

1. Didelis konkurencijos rinkoje pavojus, mažinantis pajamų stabilumą;
2. Sunkiai ir ilgai dirbančių pagal 1 ir 2 užmokesčio sistemas šio darbo ypatumų nesupratimas ir pavydas.

4. Užmokestis už darbo vertę

Privalumai:

1. Tai doriausias darbuotojo indėlio į bendruosius darbovietės rezultatus įvertinimas, skatinantis visuotinę pažangą.
2. Stiprus jo nuolatinio didinimo potencialas

Trūkumai:

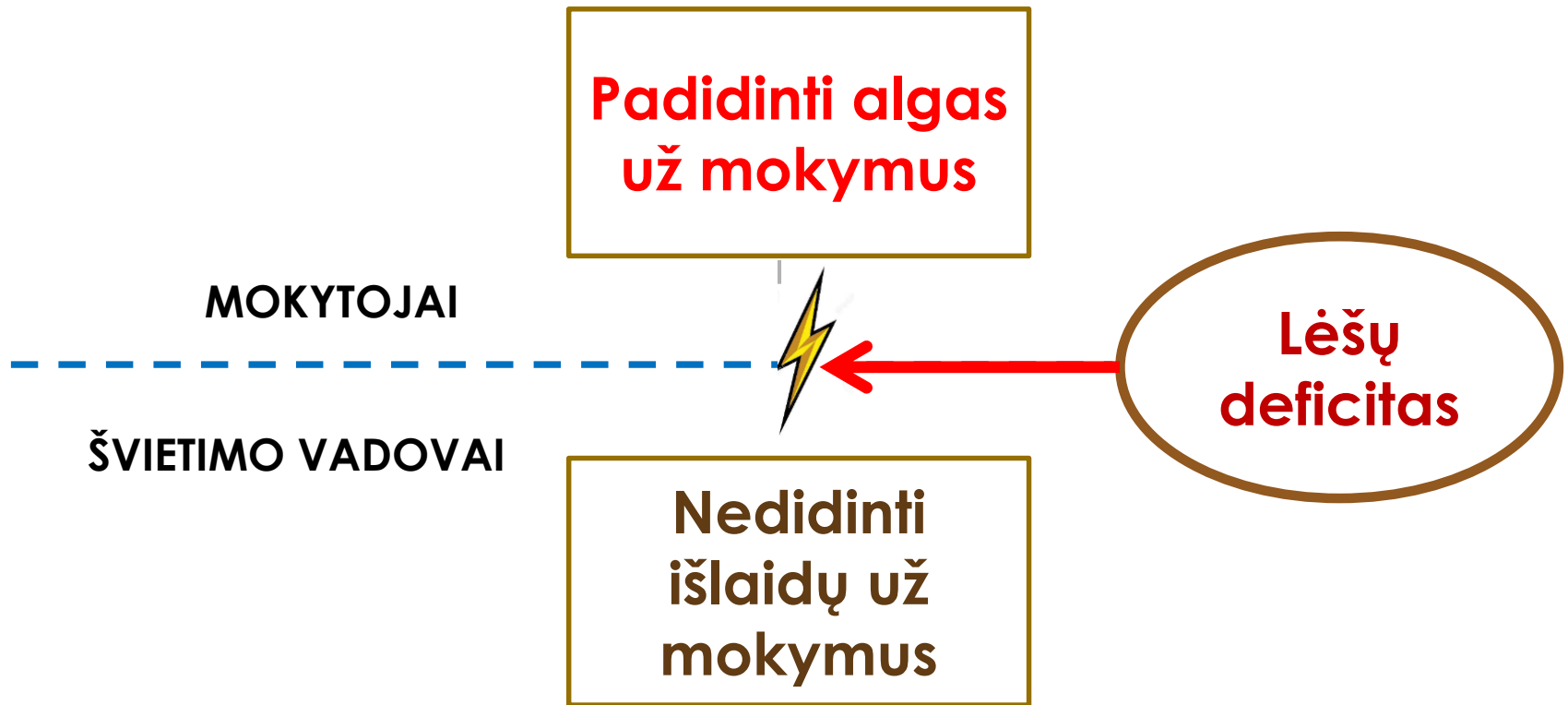
1. Sudėtinga vertinimo metodika.
2. Kelia pavydą ir pasipriešinimą atsiliekančiųjų tarpe.

**„Konfliktinių debesų“
dėl darbo užmokesčio
sprendimai**

Dažniausi konfliktai darbovietėse

- Dažniausi konfliktai darbovietėse kyla tarp darbuotojų ir darbdavių dėl atlyginimų dydžio.
- 70 procentų dirbančiųjų nėra patenkinti savo uždarbiu.
- Du trečdaliai nedirbančiųjų tvirtina, kad negali gauti norimo darbo (**algos!**)
- Tas nepasitenkinimas kildina konfliktus, menkinančius darbo rezultatus.

Konfliktas, sukėles mokytojų streiką, kilo dėl **prieštaraujančių NORŲ**

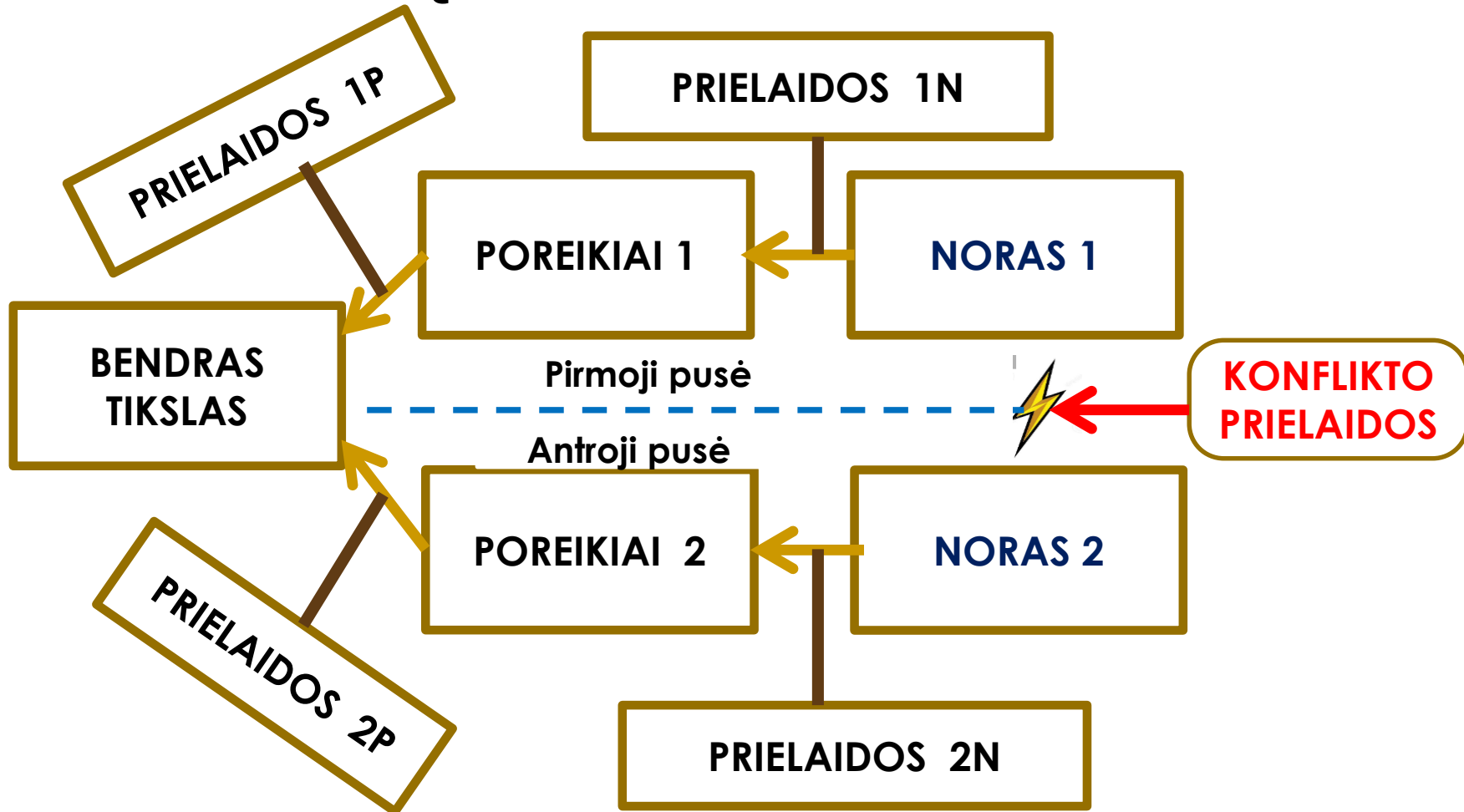


Sutarimas **dėl kompromiso** šio **konflikto neišsprendė**, nes nepanaikino jį kildinančios priežasties – lėšų deficito.

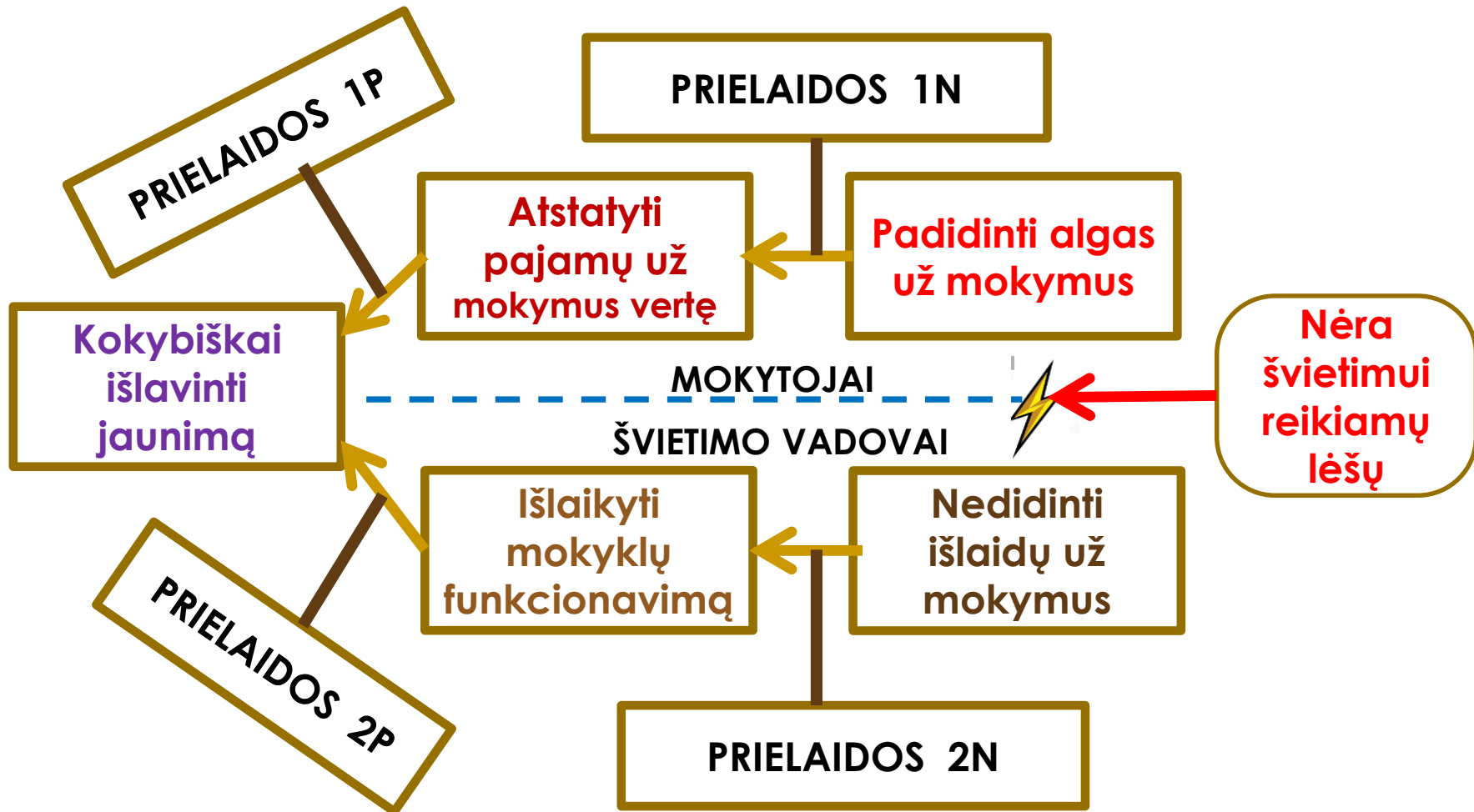
.....

Šis konfliktas neabejotinai **atsinaujins** ateityje, kai lėšų padidinimą **sumenkins kainų infliacija.**

Šį konfliktą išspręstų „konfliktų debesies“ metodas



Konflikto būklės analizė



Geriausio sprendimo kelias



Sprendimas, panaikinantis konfliktų dėl užmokesčio priežastį

Užmokestį už lavinimą susieti su darbo produkcijos (mokymų kokybės) investicine grąža:

1. Mokytojų užmokesčius susieti su šalies, regiono ir konkrečių jų mokinių pajamomis;
2. Įvesti visuotinį mokymo rezultatų investicinės grąžos vertinimą.
3. Pasiekti, kad investicijos į lavinimą pasireikštų geriausiu efektyvumu.

**Kad konfliktai nemažintų
potencialiai galimų pajamų,
visada juos spręskime
optimaliuoju abipusės
pergalės (WIN - WIN)
būdu.**