



DARBO PAJAMŲ YPATUMAI

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

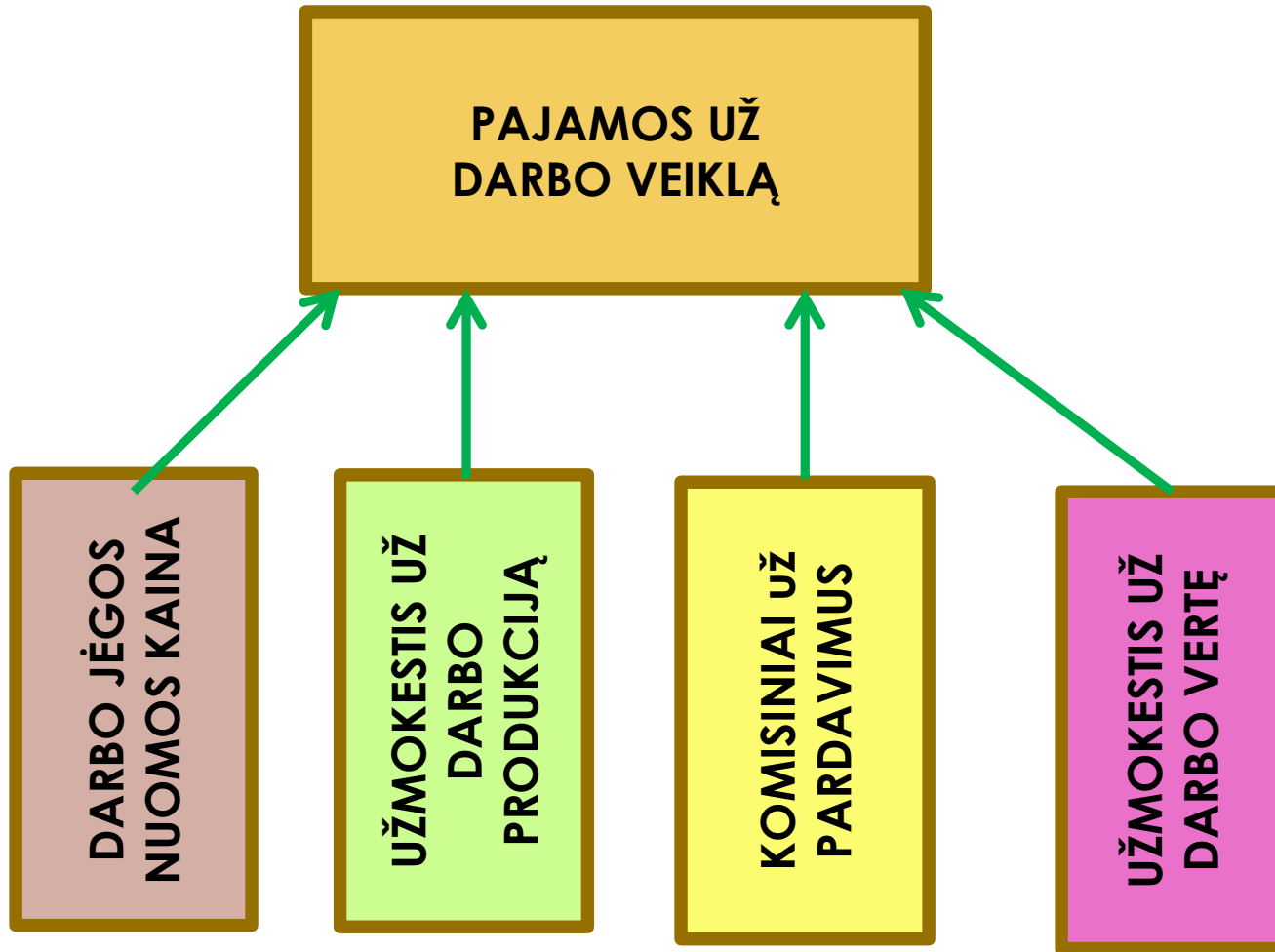
Darbo užmokesčio ekonominės pusės

- Darbo užmokestis turi tris darbovietės rezultatus įtakojančias ekonomines puses, kurias mato skirtingi jo vertintojai:
 1. **Darbuotojams – tai siektinos pajamos**, suteikiančios jų gyvenimo išteklius;
 2. **Darboviečių savininkams** – investuotojams – **tai ženklų nepageidautinų išlaidų dalis**;
 3. Darbų organizatoriams – **vadovams** – tai patogi **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 **apimtis ir antkainius**.
 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. Šio būdo privalumai

- **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. Šio būdo **trūkumai**

1. Menkas ryšys su darbų rezultatais, jų verte bei 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 skurdinimo ir išnaudojimo priemone, nes mokama tik tiek, kad darbuotojai dirbtų ir nepabėgtų iš turimos darbovietės.

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, tik tam, 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, Venezuela ir kt.

Samdos dėl išgyvenimo grėsmė

- Žmogaus išgyvenimui būtini ištekliai, kurie pasitelkiami savitarnos, mainų darbo produkcija ar jos užgrobimo būdais.
- Darbas, kuriame naudojamas mainų būdas, kai atlygis įgyjamas už parduotą jo produkciją, 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. **Vartojimo 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 jo rezultatas

- Darbas prasideda jo procesu (**išlaidomis**) ir užsibaigia rezultatu – **pajamomis**.
- Darbo procesas, susidedantis tik iš jo pradinių etapų sekos, gali ir neužsibaigti pajamomis.
- Todėl jis yra **būtina, bet nepakankama darbo sąlyga**, sudaranti **tik prielaidas** geidžiamoms pajamoms.
- Užmokestis tik už darbo proceso pradinius etapus tėra **rizikingos išlaidos**, kurios gali neduoti **investicinės grąžos**.
- Tad tą užmokestį (algą) stengiamasi mažinti, priklausomai nuo pajamų atsiradimo rizikos.

Darbo baigiamasis etapas

- Darbo rezultatus - 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 vertę tiesiogiai padarė ir užtikrino.

3. Atlygis už ekonominę pardavimų vertę

- **Privalumai:**

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

- **Trūkumai:**

1. Didelis konkurencijos ir pokyčių 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 veiksnys.

- **Trūkumai:**

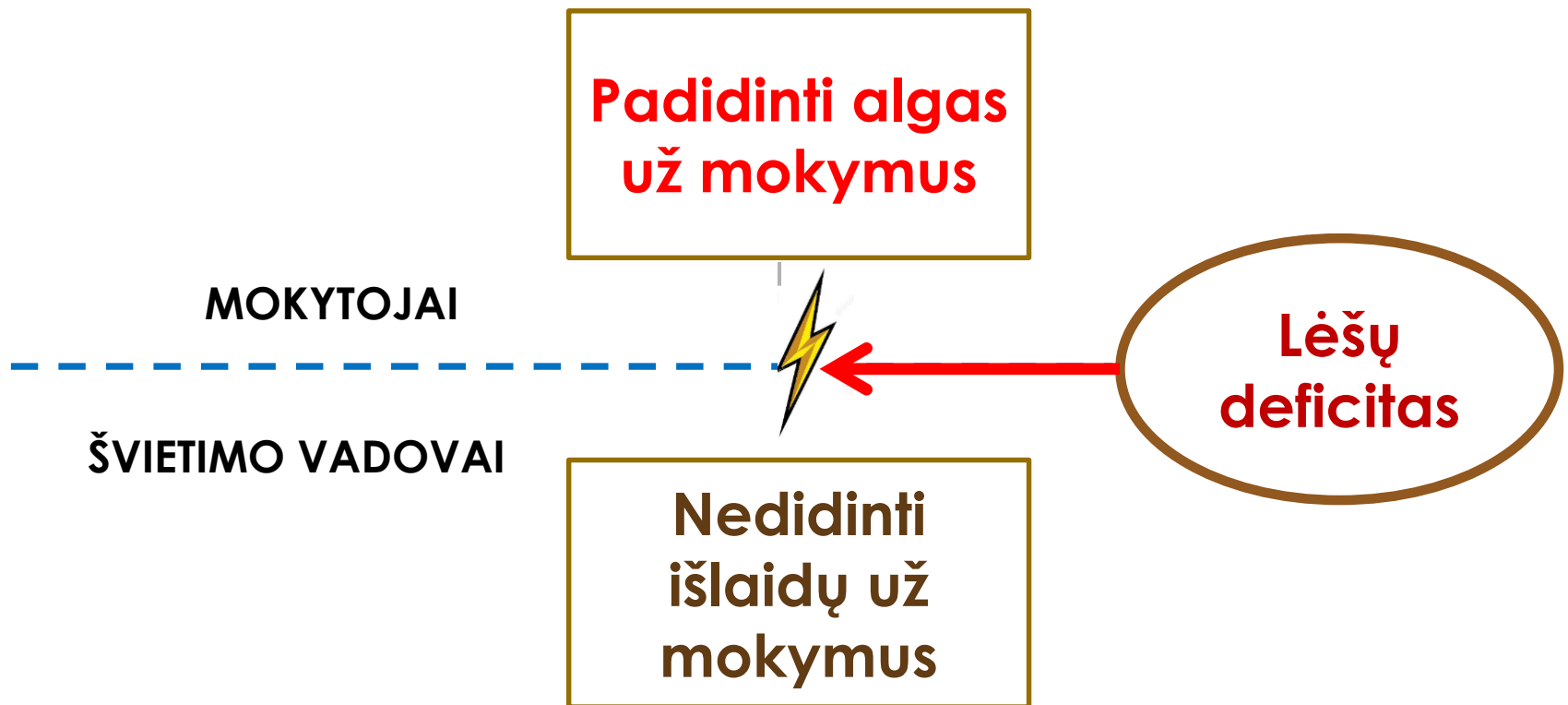
1. Sudėtinga vertinimo metodika.
2. Kelia pavydą ir pasipriešinimą atsiliekančiųjų tarpe.

**„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.

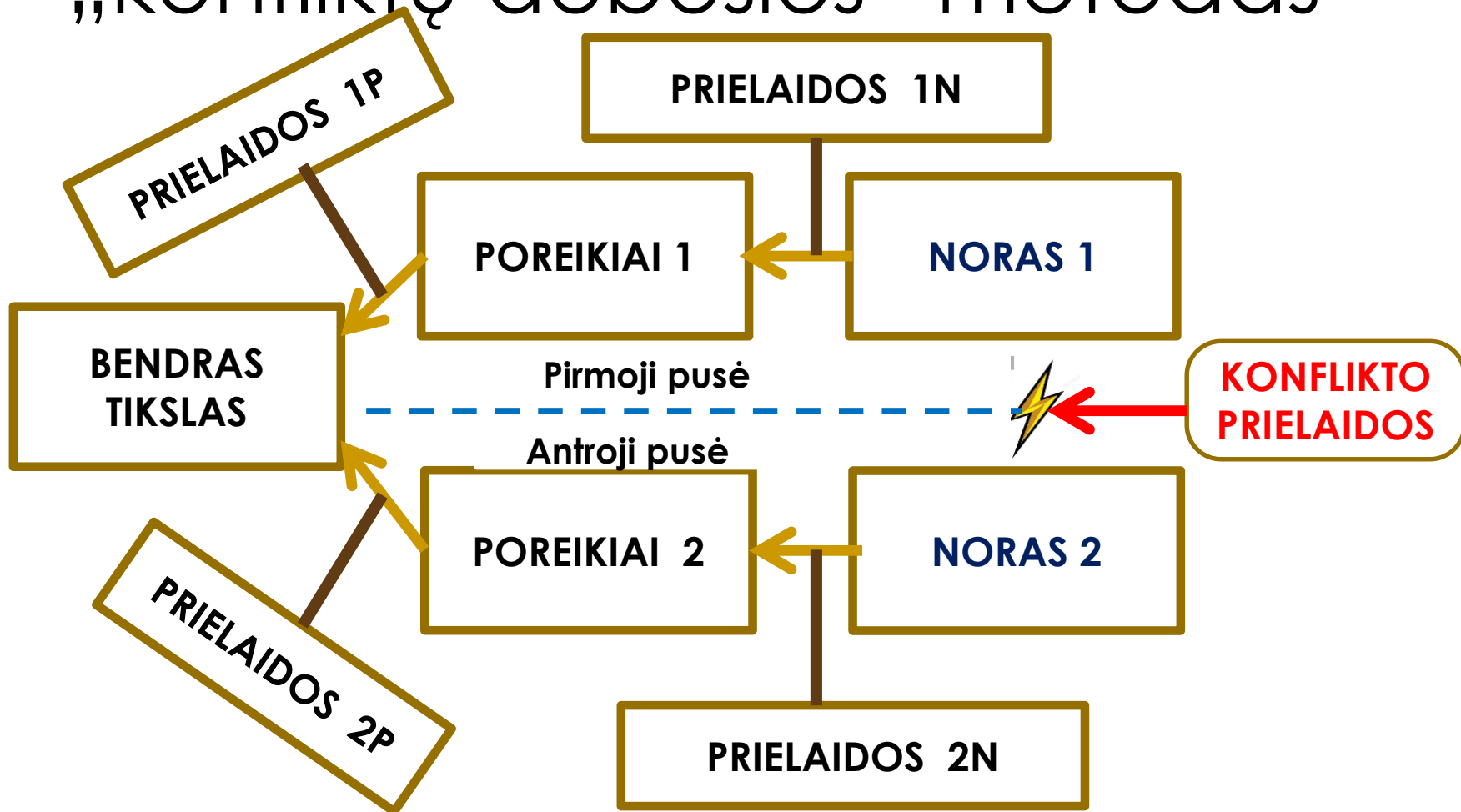
Konfliktas, sukėlęs mokytojų streiką, kilo dėl prieštaraujančių **NORŲ**



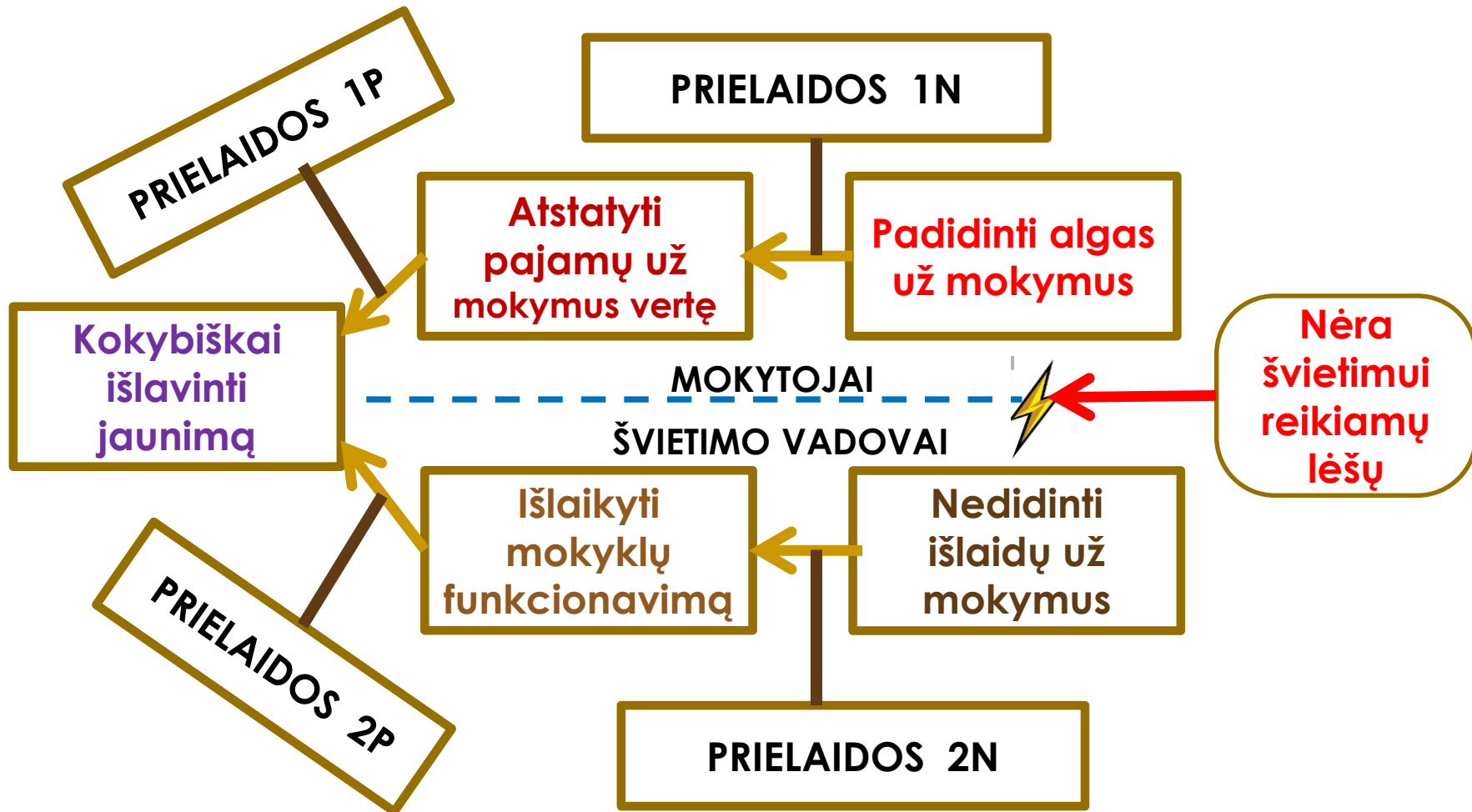
Sutarimas **dėl kompromiso** šio **konflikto neišsprendė**, nes **nepanaikino jį kildinančios priežasties** – lėšų deficito.

Šis konfliktas neabejotinai **atsinaujins** ateityje, kai algų 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 darbo 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 jų efektyvumu ir grąža.

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

Tam būtina išmokti
Apribojimų teorijos

rekomenduojamą konfliktų
sprendimų metodiką, kuri užtikrina
abipusę naudą abiem pusėms
Jos išmokti galima būtų

