

Darbo užmokesčio dinamikos viešojoje švietimo įstaigoje analizė

Birutė Balčytienė

Šiaulių valstybinė kolegija, Verslo ir apskaitos katedros lektorė

Šiaulių valstybinė kolegija / Higher Education Institution, Lithuania; Lecturer at the Department of Business and Accounting

b.balcytiene@svako.lt

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama darbo užmokesčio esmė, struktūra, pajamų, gaunamų iš darbo santykių, apmokestinimo sistema. Atlikta darbo užmokesčio kaitos 2015–2024 m. viešojoje švietimo įstaigoje analizė atskleidžia akademinį darbuotojų darbo užmokesčio kitimo tendencijas. 2015 m. sausio 1 d. Lietuvoje vietoj nacionalinės valiutos lito buvo įvesta bendra Europos valiuta euras, dešimtmetis gausus permainingomis, grįstas reglamentuotais pokyčiais. Nors LR darbo apmokėjimo reguliavimas vertinamas nevienareikšmiškai dėl įstatymų bei kitų norminių aktų gausos ir dažno jų keitimo, identifikuotas reglamentuotas, nuosaikus, nors ir neryškus darbo užmokesčio kilimas. Akademinio darbuotojo darbo vertės nustatymas yra kintamas ir jautrus, stingant detalesnio ir argumentuoto pareigybinių koeficientų pagrindimo. Analizės rezultatai leidžia iškelti prielaidą, kad prognozuojant ir strateguojant darbuotojų motyvacijos palaikymą mokslinei veiklai, tikslinga koreguoti pareiginius koeficientus, išlaikant vienodus atotrūkius tarp pareigybių.

Reikšminiai žodžiai: akademinis darbuotojas, darbo užmokestis, darbo užmokesčio struktūra, pareiginiai koeficientai, apmokestinimas, mokesčiai ir mokestinės įmokos.

Analysis of wage dynamics in a public education institution

Summary

The article investigates the essence, structure of wages, the system of taxation of income received from employment relations. Wage changes for 2015–2024 have been carried out. In a public educational institution, the analysis reveals trends in the salary of academic employees. In 2015 January 1st in Lithuania, instead of the national currency litas, the euro was introduced as the common European currency, a decade full of changes, based on regulated changes. Although the regulation of labor payment in the Republic of Lithuania is assessed ambiguously due to the abundance of laws and other normative acts and their frequent changes, a regulated, moderate, albeit unclear, increase in wages has been identified. Determining the value of an academic employee's work is variable and sensitive, in the absence of a more detailed and reasoned justification of official coefficients. The results of the analysis allow us to make the assumption that when forecasting and strategizing the support of employees' motivation for scientific activities, it is appropriate to adjust job coefficients while maintaining equal gaps between positions.

Keywords: academic employee, wage, wage structure, duty ratios, taxation, taxes and tax contributions.

Įvadas

Tyrimo aktualumas. Investavimo į žmones būtinybė, siekiant didinti produktyvumą, darbuotojo ir organizacijos vertybių atitikimo derinimas darbo užmokesčio kontekste buvo ir tebėra aktualiais klausimais. Šiuolaikinėje visuomenėje, kurios skiriamieji bruožai yra mokslinė techninė pažanga, aukštųjų technologijų vystymasis, intelektinis darbas, o pagrindiniu technologiniu veiksmu tampa efektyvus „žinojimo kūrimas“ ir žinojimą kuriančių žmonių produktyvumas (STRATA, 2022), padidėjo reikalavimai darbo kokybei. Tuo pačiu darbuotojai tapo labiau išsilavinę ir išprusę, išaugo darbuotojų savimonė, savęs vertinimo lygis. Tai ypač akivaizdu švietimo sektoriuje, nes būtent šio sektoriaus darbuotojai yra atsakingi už intelektualaus, išsilavinusio ateities darbo rinkos potencialo kūrimą. Išsilavinusiam darbuotojui aktualu, kad darbdavys teisingai įvertintų jo indėlį, tačiau reali situacija rodo, kad švietimo srities darbuotojai nėra patenkinti gaunamu darbo užmokesčiu. Oficialiosios statistikos duomenimis, 2018-ųjų pabaigoje streikavo beveik 3,7 tūkst. mokytojų, 2019 m. įspėjamajame streike dalyvavo 6 766 darbuotojai, o 2023 m. rudenį streikavo 2,2 tūkst. ugdymo įstaigų darbuotojų.

Darbo užmokestis – tai valstybės investicija į žmogaus gerovę, nuo gaunamų pajamų priklauso gyvenimo lygis ir žmogaus padėtis visuomenėje, o tuo pačiu, kaip teigia Y. Huang (2018), paskatinimu ar atlygiu, kuriuos darbdaviai teikia savo darbuotojams mainais už jų darbą, didinama darbuotojų motyvacija. Platesniame kontekste, I. Danilevičienės (2017) pastebėjimu, gaunamo darbo užmokesčio dydis parodo šalies gebėjimą už atliktą darbą mokėti numatytą sumą ir įvertina tų darbuotojų sukuriama naudą visai ekonomikai. Finansų analitikai pastebi (Kazakevičius, 2021), kad Lietuvos Respublikos mokesstinė sistema pasižymi dviem ypatybėmis: įstatymų bei kitų norminių aktų gausa ir dažnais jų keitimais. Todėl darbo apmokėjimo reguliavimas vertinamas nevienareikšmiškai. Profesinės sąjungos dažniausiai pasisako už algų didinimą ir kritikuoja valdžią dėl nepakankamai sparčių darbo užmokesčio didinimo tempų, o laisvos rinkos šalininkai kritikuoja darbo užmokesčio reguliavimą. Dėl darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje ir kitose šalyse, nemažai jaunų, išsilavinusių ar didelį darbo stažą ir patirtį turinčių žmonių išvyksta dirbti į užsienio šalis, švietimo įstaigose stinga darbuotojų arba vyksta darbuotojų kaita.

Tyrimo problema. Vadovaujantis mokslinėje literatūroje aptariamu kontekstu (Huang, 2018; Danilevičienė, 2017; Kazakevičius, 2021) bei atsižvelgiant į realų švietimo srities darbuotojų nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, tyrimo problema fokusuojama probleminiu klausimu: *kaip kinta darbo užmokestis ir jo apmokestinimas viešojoje švietimo įstaigoje?* Nustatant, kaip keičiasi darbo užmokestis per tam tikrą laiką, kokias tendencijas galima įžvelgti darbo užmokesčio apmokestinimo sistemoje, iš vienos pusės organizacijai galima prognozuoti savo strategiją žmogiškųjų išteklių atžvilgiu, planuoti konkurencinį pranašumą telkiant kvalifikuotus darbuotojus. Iš kitos pusės, darbuotojai gali įsivertinti, kiek konkretus atlygis už darbą atitinka jų kvalifikaciją ir patirtį, kiek šis atlygis atliepia jų gyvenimo kokybės sampratą, taip sustiprinamas pasitikėjimas ir lojalumas organizacijai, kurioje jie dirba.

Tyrimo objektas – darbo užmokestis viešojoje švietimo įstaigoje.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti darbo užmokesčio dinamiką viešojoje švietimo įstaigoje.

Tyrimo uždaviniai:

- Išnagrinėti darbo užmokesčio esmę, struktūrą ir apmokestinimą.
- Identifikuoti švietimo viešosios įstaigos darbuotojų pareiginės algos kitimą.
- Nustatyti dinaminčius darbo užmokesčio pokyčius pagal pareigybinius koeficientus.
- Išgryninti mokesčių ir įmokų kaitos tendencijas.

Tyrimo metodai ir analizės kategorijos. Analizuojant darbo užmokesčio dinamiką švietimo viešojoje įstaigoje 10 metų laikotarpiu, buvo naudoti tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų analizė, švietimo viešosios įstaigos pateiktos informacijos apie darbo užmokesčio apskaitą duomenų sisteminimas ir lyginimas. Vadovaujantis mokslinės literatūros analize, buvo išskirtos analizės kategorijos: 1) Pareiginė alga ir ją lemiantys koeficientai; 2) Bruto ir neto darbo užmokestis; 3) Mokesčių ir įmokų struktūra.

Darbo užmokesčio ir jo apmokestinimo esmė

Aptariant darbo užmokesčio esmę viešojoje švietimo įstaigoje, tikslinga pabrėžti jos loginę sąsają su žmogiškojo kapitalo svarba. Šiuolaikinėje organizacijoje žmogiškieji ištekliai yra turtas, kuris lemia sėkmingą organizacijos veiklą, tikslų įgyvendinimą, konkurencingumą. A. Bortnikas (2017) prie žmogiškųjų išteklių priskiria organizacijos darbuotojus, kurie pasižymi tam tikrais fiziniais, protiniais gebėjimais, išsilavinimu, patirtimi, ir, taikydami savo turimas žinias, gebėjimus ir kompetencijas, kuria materialias ir dvasines gėrybes, tokiu būdu prisideddami prie organizacijos tikslų siekimo. Žmogiškojo kapitalo koncepciją analizavę mokslininkai pabrėžia, kad žmogiškasis kapitalas – tai išsilavinimas, žinios, kompetencija, požiūris, įgūdžiai, vertybės, gebėjimai bei kiti individo bruožai, lemiantys individo produktyvumą (Gižienė, Simanavičienė, 2012); tai individe įkūnytų naudingų savybių visuma, kuri lemia pridėtinės vertės ir naudos augimą ateityje (Jurgelevičius, 2019). Pridėtinės vertės kūrimą lemia kvalifikuota, žiniomis grįsta, inovatyvi ir kūrybinga visuomenė.

Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“ (2023), pakeitusi Lietuvos pažangos strategiją „Lietuva 2030“, akcentuoja dvi aktualiausias ateities valstybės vizijos plotmes, susijusias su sunkiai nuspėjamaisiais pokyčiais: demokratija ir švietimas. Vizijoje matoma pažangi šalies švietimo įgūdžių

ugdymo sistema, kuri ne tik suteikia reikiamų kompetencijų ir įgūdžių, bet ir skatina bei įkvepia būsimus įvairių sričių vertės kūrėjus. Į įgūdžių ir talentų ugdymo programas turėtų būti horizontaliai integruoti kūrybiškumo, dizaino, socialiai atsakingo ir tvaraus verslo kūrimo bei kritinio mąstymo principai ir metodai, leidžiantys užtikrinti didelę profesionalų, gebančių suderinti skirtingas dalykines kompetencijas ir taip išvėlgti inovacijų galimybes, pasiūlą. Galima daryti išvadą, kad nuosekliai didėja ir didės reikalavimai akademinėi bendruomenei, augs dėstytojų kompetencijų tobulinimo ir studijų kokybės stiprinimo svarba. Jau šiuo metu pripažįstamas akademinio produktyvumo poreikis ir siekis jį didinti. Švietimo sektoriaus ekspertų darbo grupės tyrime (Švietimo sektoriaus kvalifikacijų tyrimo ataskaita, 2018) pabrėžiama, kad šiuo metu akademinis personalas dirba ir kaip dėstytojai, ir kaip mokslo darbuotojai, o dar vykdo daug papildomų administracinių veiklų, kurios susijusios su projektų administravimu, tyrimų vykdymu, studentų konsultavimu ar mentoriavimu.

Darbuotojų potencialas organizacijose turi būti puoselėjamas, gerbiamas ir vystomas. Geri veiklos rezultatai turi nešti naudą ir pačiam darbuotojui. Todėl vienas iš svarbiausių modernios organizacijos tikslų – užtikrinti teisingą ir konkurencingą atlyginimą, kad joje dirbantys žmonės, įgyvendindami asmeninius lūkesčius, galėtų pripažinti, kad jiems yra naudinga veikti kartu ir siekti organizacijos tikslų. Atlygio sistema yra labai svarbi priemonė, kurią galima panaudoti darbuotojų motyvacijai gerinti. Atlygio už darbą svarbą ne kartą pabrėžė ir autoriai, nagrinėję žmogiškuosius išteklius. Nors darbuotojo pragyvenimą užtikrinanti minimalaus darbo užmokesčio vertė yra pagrindinė oraus darbo sudedamoji dalis, būtina kalbėti ir apie „padorias“ pajamas, kurios užtikrina gerą gyvenimo kokybę ir yra pagrįstos pragyvenimui reikalingu atlyginimu (Searle, McWha-Hermann, 2021). Taigi, darbo atlygintinumas yra svarbus darbo santykių organizacijoje požymis. Darbo proceso metu eikvojama protinė ir fizinė samdomo darbuotojo energija, kuri turi būti apmokama darbdavio ir darbuotojo sutartu darbo užmokesčiu. Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas. I. Danilevičienė (2017) konstatuoja, kad darbo užmokestis yra suprantamas ir kaip svarbiausias kiekvieno dirbančio asmens pajamų šaltinis, kuris užtikrina darbuotojo socialinį prestižą, veikia gyvenimo standartus, vartojimą, atspindi asmens padėtį visuomenėje ir santykius su jos nariais. Atlyginimas už darbą turi būti teisingas ir reikšmingas.

Darbo užmokesčio nustatymo politika yra nacionalinio lygmens, darbo užmokestis Lietuvoje bendrais pagrindais reguliuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (2024) (toliau – Darbo kodeksas), darbo sutarties ir kolektyvinių susitarimų bei sutarčių įstatymais. Darbo kodeksas darbo užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Darbo užmokestį galima apibūdinti kaip sistemingą, tęstinio pobūdžio mokėjimą, siejamą su tam tikru laiko tarpu (pvz., mokamą periodiškai kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamą už tam tikrų darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius. Darbo kodekse ypatingai pabrėžiama darbo sutarties kaip vienos iš atlygintinumo sąlygų reikšmė. R. Subačienės ir kt. (2015) teigimu, darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas.



1 pav. Darbo užmokesčio struktūra
Sudaryta autorės pagal Darbo kodeksą (2024)

Darbo kodekse nurodoma, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje. Darbo užmokesčio esmę iliustruoja jo struktūra, įvardinta Darbo kodekse (žr. 1 pav.)

Bazinis (tarifinis) darbo užmokestis yra pareiginės algos pastovioji dalis, kurią sudaro valandinis atlygis arba mėnesinė alga. Papildoma darbo užmokesčio dalis yra nustatoma šalių susitarimu, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą. Dar vieną darbo užmokesčio dalį sudaro priedai už įgytą kvalifikaciją. Už darbuotojų papildomas veiklas – papildomą darbą ar papildomų pareigų, ar užduočių vykdymą įskaičiuojamos priemokos. Be to, darbo užmokesčio visumą papildo premijos, kurios gali būti dviejų rūšių: premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas, ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, ir premijos, darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą, ar veiklos rezultatus. Taigi, analizuojant darbo užmokesčio struktūrą matyti, kad darbo užmokestį sudaro pastovioji ir kintamoji dalys. Pagrindinis darbo užmokestis yra fiksuotas, nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus. LR vyriausybė *Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis* (2024) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami biudžetinės įstaigos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, nustatoma pareiginė alga, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą. Darbuotojo veiklos vertinimui siūloma taikyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus: veiklos sudėtingumo, atsakomybės lygio, pareigybės pakeičiamumo, išsilavinimo, darbo patirties, žinojimo ir žinių sudėtingumo, problemų sprendimo, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas (pvz., užsienio kalbos mokėjimas), darbo sąlygas. Pati įstaiga gali pasirinkti ir kitus pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, atsižvelgiant į įstaigos specifiką.

Švietimo viešojo sektoriaus įstaiga, sudarydama ir tvirtindama savo įstaigos darbuotojų pareigybes pagal lygius, kartu nustato ir kiekvienos grupės koeficiento dydžius, kurie negali būti mažesni ar didesni nei nurodyta įstatyme. Aukštosios mokyklos šiuo atžvilgiu išlaiko savarankiškumą, nes pagal Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymą (2023) jos turi teisę pačios nustatyti savo struktūrą, vidaus darbo tvarką, darbuotojų skaičių, jų teises, pareigas bei darbo apmokėjimo sąlygas, pareigybių reikalavimus, konkursų pareigoms eiti organizavimo ir darbuotojų atestavimo tvarką, laikydamosi įstatymų ir kitų teisės aktų. Mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnyje įvardijamos tyrėjų arba pripažintų menininkų dėstytojų pareigybės: profesorius, docentas, asistentas, jaunesnysis asistentas. Asmenys, kurie nėra tyrėjai arba pripažinti menininkai, aukštosiose mokyklose gali užimti šias dėstytojų pareigybes: vyresniojo lektoriaus, lektoriaus. Pagrindiniai pareigybiniai kriterijai yra vadovavimas arba dalyvavimas moksliniuose tyrimuose ir eksperimentinėje plėtroje, tyrimo rezultatų skelbimas, dėstymas studentams. Akivaizdu, jog pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydį lemia įvairūs kriterijai, kuriuos konkretizuoja pati aukštoji mokykla.

Papildoma darbo užmokesčio dalis yra skatinamojo pobūdžio, dėl jos, kaip darbo užmokesčio sudėtinės dalies, taikymo apsisprendžiama ir ji yra numatoma įstaigos kolektyvinėje sutartyje arba darbo apmokėjimo sistemoje, nustatant kintamosios dalies intervalus, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti arba kaip viršijanti lūkesčius. A. Kazakevičius (2020) atkreipia dėmesį, kad, tyrimų duomenimis, Lietuvoje darbuotojams svarbiausia motyvavimo dalimi išlieka materialinis skatinimas, apie tai užsimenama ir įvairių darbuotojų motyvacijos klausimus nagrinėjusių autorių darbuose. C. Hoole ir G. Hotz (2016) atlygio sistemą įvardina kaip įvairių skirtingų atlygių kombinaciją, įskaitant finansinius ir nefinansinius atlygius bei vidinius ir išorinius atlygius, kurie yra prieinami dirbantiems asmenims mainais už jų pridėtinę vertę darbo vietoje. Tam tikras atlygis geriau motyvuoja įsitraukimą į darbą nei kiti veiksniai, todėl įmonės turėtų vengti vienos visiems tinkančios atlygio strategijos. Kintamosios darbo užmokesčio dalies įtvirtinimas ir jos prognozavimas turėtų būti aktualus ne tik verslo įmonėse, bet ir viešosiose švietimo įstaigose. Priedai ir priemokos švietimo viešųjų įstaigų darbuotojams nustatomi neviršijant mokslo ar studijų institucijai atitinkamų metų programų sąmatose patvirtintų lėšų darbo užmokesčiui.

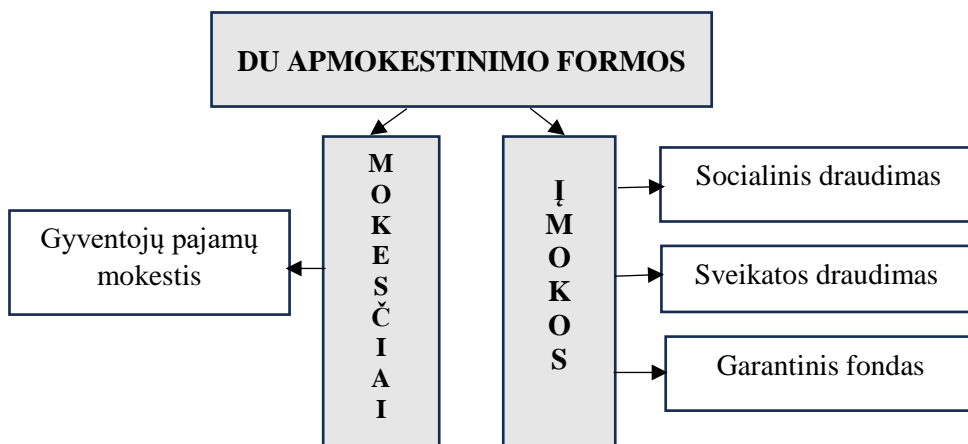
Darbuotojui apskaičiuotas darbo užmokestis nėra tapatus mokėtinam darbo užmokesčiui, t. y.

sumai, kurią darbuotojas gauna realiai į rankas. Skiriamas bruto (ikimokestinis, neatskaičius gyventojų pajamų ir socialinio draudimo mokesčių) ir neto (pomokestinis) darbo užmokestis. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis – tai vienam darbuotojui tenkanti piniginė suma per mėnesį įskaitant darbuotojo privalomuosius atskaitymus. Į bruto darbo užmokestį įskaitomas visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, priedus, papildomą atlyginimą ir t.t. Neto darbo užmokestis apskaičiuojamas iš bruto darbo užmokesčio išskaičius privalomuosius atskaitomus mokesčius.

Apibendrinant galima teigti, kad švietimo viešųjų įstaigų darbuotojai yra svarbi strateginė valstybės grandis, užtikrinanti kvalifikuotos, žiniomis grįstos, inovatyvios ir kūrybiškos visuomenės, kuriančios pridėtinę vertę, vystymąsi. Didėjant akademiniam produktyvumui, atliepiant vis didesnius reikalavimus aukštojo mokslo kokybei ir darbuotojų kompetencijoms, aktuali lieka ir darbo atlygintinumo, ekonominės naudos, kuria kompensuojamos darbo sąnaudos, klausimas. Atlyginimas už darbą turi būti ne tik teisingas, bet ir reikšmingas. Darbo užmokestis švietimo viešojoje įstaigoje suprantamas kaip sistemingas, tęstinio pobūdžio mokėjimas už tam tikrų akademinio darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytus pareigybinius koeficientus. Vadovaujantis Darbo kodeksu, dėstytojų darbo užmokestį sudaro pareiginės algos pastovioji dalis ir skatinamojo pobūdžio papildoma darbo užmokesčio dalis.

Mokesčių struktūra ir įmokos

Darbo užmokesčio apskaitoje išskiriant bruto (ikimokestinį) ir neto (pomokestinį) darbo užmokestį, akivaizdžiai atsiskleidžia, kokią darbo užmokesčio dalį gauna darbuotojas. Nemaža darbo užmokesčio dalis tiesiogiai darbuotojui nepatenka, nes iš apskaičiuoto darbo užmokesčio pagal teisės aktus yra išskaitomi mokesčiai ir įmokos. Mokesčiai, pasak V. Rutkausko (2018), išsivysčiusiose ekonomikos šalyse yra susitarimas tarp viešojo ir privataus sektoriaus, o jo laikymasis sudaro pagrindą demokratijai. Mokesčiai yra esminė valdžios sektoriaus pajamų dalis, piniginiai ištekliai, sudarantys finansinį pamatą viešosioms funkcijoms įgyvendinti svarbiausiose visuomenės gyvenimo srityse. J. Česnauskė, A. Miceikienė (2020) daro prielaidą, kad valstybės, sukūrusios darnias mokesčių sistemas, skatinančias ekonomikos plėtrą, užtikrinančias stabilias biudžeto pajamas, teisingą ir proporcingą mokesčių paskirstymą, gali padengti visas socialinės apsaugos ir žmogiškojo kapitalo ugdymo išlaidas. Kita vertus, mokestis nėra laisva mokėtojo valia priimtas sprendimas, LR mokesčių administravimo įstatyme (2024) mokestis apibrėžiamas kaip mokesčių mokėtojui nustatyta piniginė prievolė valstybei. Mokesčiai yra įvairiai klasifikuojami, tačiau šiame straipsnyje išskirti mokesčiai, susiję su darbo santykiais švietimo viešojoje įstaigoje. Apskaičiuavus priklausančias pareigines algas, iš jų atskaičiuojamas įstatymų numatytas Gyventojų pajamų mokestis į valstybės biudžetą ir Socialinio draudimo įmokos į Valstybinio socialinio draudimo valdybos fondą bei pensijos kaupimo lėšos į pensijų kaupimo fondus. Darbdavys papildomai už kiekvieną darbuotoją moka Socialinio draudimo įmokas bei įmokas į Garantinį fondą (žr. 2 pav.).



2 pav. Darbo užmokesčio apmokestinimas
Sudaryta autorės pagal Darbo kodeksą (2024)

Gyventojų pajamų mokestis (toliau – GPM) yra pajamų mokesčio rūšis, kuria apmokestinamas fizinio asmens darbo užmokestis arba kitų rūšių pajamos (atlygis už atliktus darbus, suteiktas paslaugas, gautą honorarą ar pan.). R. Subačienės ir kt. (2015) teigimu, fizinių asmenų pajamų mokestis gali būti laikomas vienu iš teisingiausių dabartinių mokesčių. GPM reglamentuoja LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2024). Skaičiuojant darbo užmokesčio mokesčius, įvertinamas kiekvieno darbuotojo neapmokestinamų pajamų dydis (toliau – NPD), ir į jį atsižvelgiama skaičiuojant gyventojų pajamų mokestį, kuris turi būti sumokėtas valstybei. NPD – tai suma, kuria darbo užmokestis nėra apmokestinamas gyventojų pajamų mokesčiu. Šis dydis priklauso nuo darbo užmokesčio dydžio bei asmens neįgalumo lygio (jei tokio esama), o nuo 2024-01-01 padidinus NPD, maksimalus taikytinas mėnesio NPD nustatytas 747 eurai. Gyventojų pajamų mokesčio tarifas priklauso nuo pajamų rūšies. Su darbo viešojoje švietimo įstaigoje santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos apmokestinamos 20 proc. GPM tarifu.

Kitą darbuotojo nuo darbo užmokesčio atskaitomą dalį sudaro valstybinio socialinio draudimo įmokos, kurias moka apdraustieji asmenys ir (ar) jų draudėjai į Valstybinį socialinio draudimo fondą. *Valstybinis socialinis draudimas* (toliau – VSD) – tai visuma suderintų valstybinių privalomųjų draudimo sistemų, garantuojančių išmokas ligos, invalidumo, senatvės, mirties, maitintojo netekimo, motinystės ir panašiais atvejais (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 2023). Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo (2024) 3 straipsnyje numatyta, kad Lietuvoje yra šios socialinio draudimo rūšys: 1) pensijų socialinis draudimas; 2) ligos socialinis draudimas; 3) motinystės socialinis draudimas; 4) nedarbo socialinis draudimas; 5) nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinis draudimas; 6) privalomasis sveikatos draudimas. Pagal šias draudimo rūšis yra numatyti konkretūs įmokų tarifai, kurie priklauso nuo darbo sutarties rūšies, ar ji yra terminuota, ar neterminuota. Papildoma įmoka pensijų socialiniam draudimui iš apdraustojo lėšų, jei apdraustasis dalyvauja pensijų kaupime, yra 3 proc.

Privalomasis sveikatos draudimas (toliau – PSD) pripažįstamas savarankiškomis fizinio asmens įmokomis, kurios palaiko valstybės nustatytą asmens sveikatos priežiūros ir ekonominių priemonių sistemą, garantuojančią privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiesiems asmenims, įvykus draudžiamajam įvykiui, sveikatos priežiūros paslaugų teikimą bei išlaidų už suteiktas paslaugas, vaistus ir medicinos pagalbos priemones kompensavimą.

VSD įmokas nuo priskaityto darbo užmokesčio moka papildomai ir darbdavys. Pavyzdžiui, nuo 2024 m. darbdavys-draudėjas už savo darbuotoją su neterminuota darbo sutartimi moka tokių rūšių ir tarifų įmokas: nedarbo – 1,31 proc., nelaimingų atsitikimų – 0,14 proc., Garantiniam fondui – 0,16 proc., Ilgalaikio darbo išmokų fondui – 0,16 proc.

Garantinis fondas yra valstybės išteklių fondas, skirtas užtikrinti garantijas darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam. S. Kvederytės ir R. Jazbučio (2010) pastebėjimu, šis fondas yra papildomas minimalios darbuotojų socialinės apsaugos užtikrinimo garantas, daugiausia nulemtas socialinių tikslų. Iš surinktų garantinio fondo lėšų darbuotojams yra išmokami neišmokėti darbo užmokesčiai, atostoginiai bei kitos kompensacijos, kurių nepadengė darbdavys bankroto atveju. Garantinis fondas sumažina finansinius sunkumus, atsirandančius darbuotojui praradus darbą. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymu (2023), į Garantinį fondą 0,16 procento dydžio įmokas nuo apskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio moka darbdaviai. Garantinį fondą nuo 2017 m. sausio 1 d. administruoja „Sodra“.

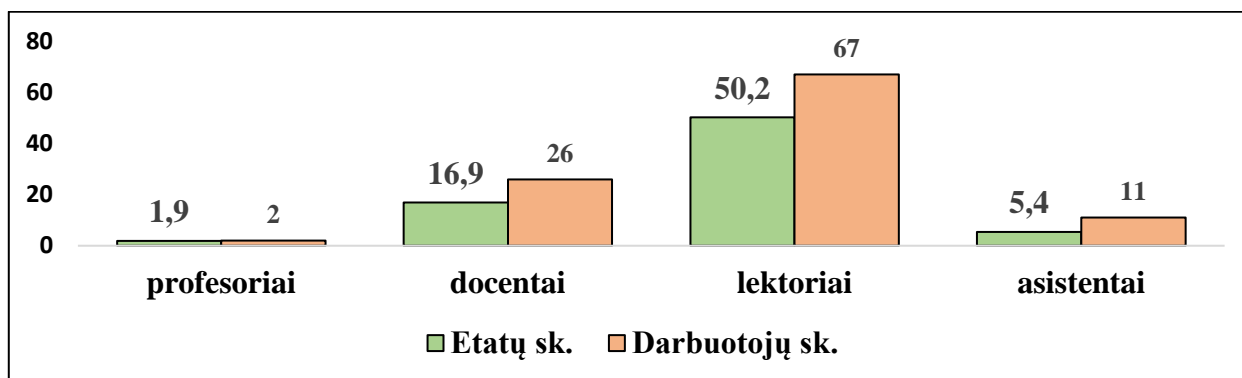
Darbo užmokesčio priskaitymai, išskaitymai ir kiekvienam darbuotojui mokėtinos darbo užmokesčio sumos nurodomos darbo užmokesčio apskaitos žiniaraščiuose.

Apibendrinant galima teigti, kad darbuotojų darbo užmokestis yra apmokestinamas kaip mokesčių mokėtojai nustatyta pinigine prievolė valstybei. Mokesčiai yra esminė valstybės biudžeto pajamų dalis, o darni valstybės mokesčių sistema, užtikrinanti stabilias biudžeto pajamas, gali padengti socialinės apsaugos ir žmogiškojo kapitalo ugdymo išlaidas. Švietimo viešosios įstaigos darbuotojų pagrindinį mokestį sudaro gyventojų pajamų mokestis. Įmokos nuo darbo užmokesčio atskaitomos į Valstybinio socialinio draudimo valdybos fondą bei sveikatos draudimo fondą. Darbdavys papildomai nuo priskaityto darbo užmokesčio moka įmokas į Garantinį fondą.

Tyrimo rezultatai ir jų analizė

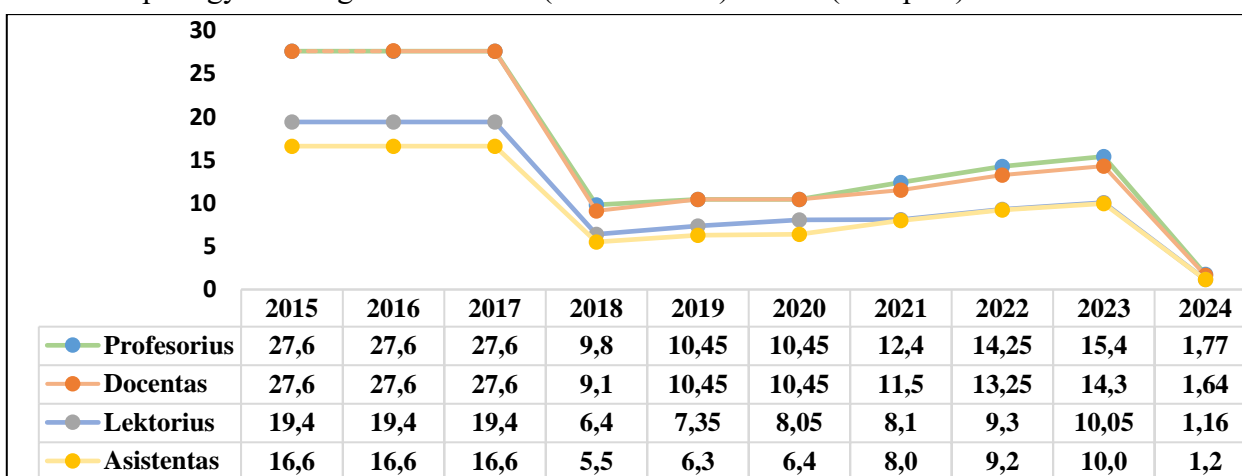
Istaiga ir jos akademinis personalas. Darbo užmokesčio dinamikos analizė atlikta X švietimo viešojoje įstaigoje (toliau – ŠVĮ). Tai yra valstybinė aukštoji mokykla, teikianti aukštąjį koleginių išsilavinimą. Aukštoji mokykla veiklą pradėjo kaip valstybinė biudžetinė įstaiga 2002 m. rugšėjo 1 d. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2002 m. rugpjūčio 30 d. įsakymu. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. balandžio 14 d. nutarimu Nr. 241 valstybinė biudžetinė įstaiga pertvarkyta į viešąją įstaigą. 2022 m. Studijų kokybės vertinimo centras išorinio veiklos vertinimo ekspertų rezultatų pagrindu valstybinę aukštąją mokyklą akreditavo maksimaliai galimam 7 metų terminui. ŠVĮ vykdoma daugiau nei 20 studijų programų.

Akademinį personalą sudaro 106 darbuotojai, kurie yra suskirstyti pagal pareigybes (žr. 3 pav.).



3 pav. Akademinio personalo sudėtis

Pareiginė alga ir jos koeficientai. Kadangi pagrindinis darbo užmokestis nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus, švietimo viešosios įstaigos darbuotojų darbo užmokesčiui apskaičiuoti taikomas pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, atsižvelgiant į įstaigos specifiką. Darbuotojų, dirbančių kvalifikuotą darbą, konkrečius pareiginės algos koeficientų dydžius ŠVĮ nustato jos vadovas, šie dydžiai pateikiami „X ŠVĮ darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos apraše“. Pagal šį aprašą atsižvelgiant į ŠVĮ finansines galimybes ir ŠVĮ sąmatose patvirtintą darbo užmokesčio fondą ar projektams skirtas lėšas, darbuotojams pareiginės algos koeficientų vienetai (toliau – KV) nustatomi, vadovaujantis tam tikrais kriterijais: veiklos sudėtingumas (iki 0,4 KV), darbo krūvis (iki 0,4 KV), atsakomybės lygis (iki 0,4 KV); specialiųjų žinių ir įgūdžių reikalingumas nustatytoms funkcijoms atlikti, darbo pobūdis (iki 0,5 KV). Analizuojant DU dinamiką, tikslinga pradėti nuo pareigybinės algos koeficiento (toliau – PAK) kitimo (žr. 4 pav.).



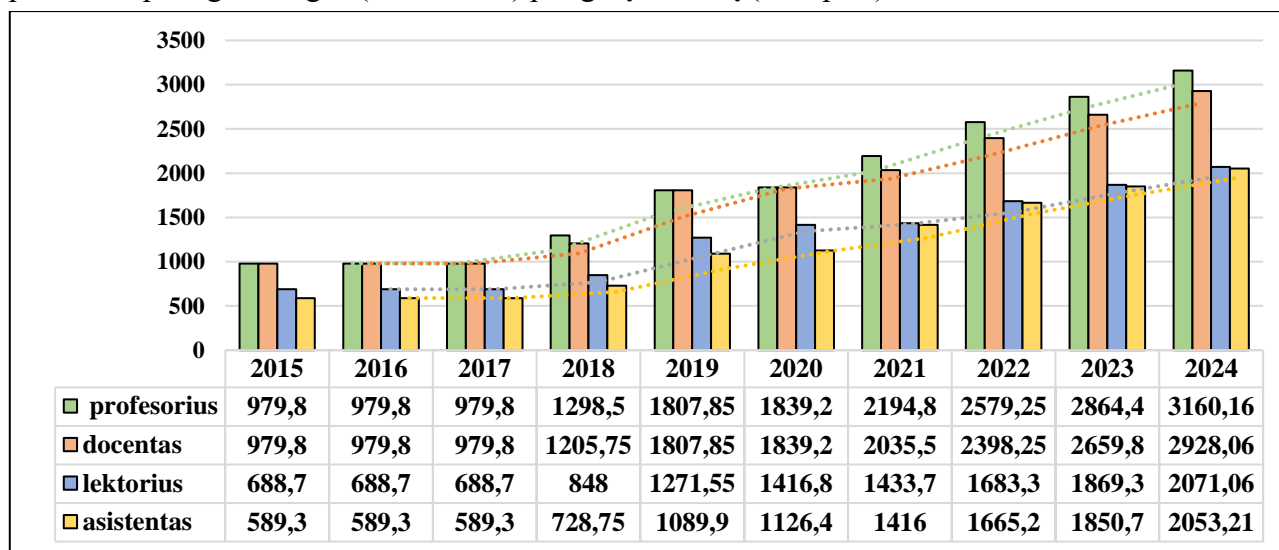
4 pav. Pareiginės algos koeficientų dinamika (vnt.)

2015-2017 metais PAK dydžiai nekito. Lyginant dydžius pagal pareigybes, skirtumo tarp profesorius ir docento pareigybių nebuvo, PAK buvo toks pat – 27,6. Šiek tiek žymesni skirtumai buvo tarp docento ir lektoriaus bei lektoriaus ir asistento pareigybių koeficientų: docento koeficientas

8,2 vnt. didesnis nei lektoriaus koeficientas, o lektoriaus - 2,8 vnt. didesnis, nei asistento. Skirtumas tarp didžiausio (profesoriaus) ir mažiausio (asistento) PAK – 11 vnt. 2018 m. koeficientai ryškiai sumažėjo, nes keitėsi PAK skaičiavimo metodika: patvirtinus pareiginės algos bazinį dydį 132,5 euro, buvo perskaičiuojami koeficientai. Todėl atitinkamai profesoriaus PAK sumažėjo 17,8 KV, docento – 18,5, lektoriaus – 13, asistento – 11,1 KV. Nuo 2018 m., vykdant švietimo ir mokslo sistemos struktūrinę reformą ir siekiant dėstytojams, mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams sudaryti palankias darbo sąlygas, užtikrinti stabilų jų darbo užmokesčio augimą, stebimas nuoseklus PAK didėjimas, vidutiniškai po 1-2 KV kiekvienais metais. Iki 2023 m. profesoriaus PAK išaugo 5,6, docento – 5,2, lektoriaus ir asistento po 3,7 KV. *Skirtumas tarp didžiausio (profesoriaus) ir mažiausio (asistento) PAK sumažėjo ir atitinkamai sudarė 5,4 KV.*

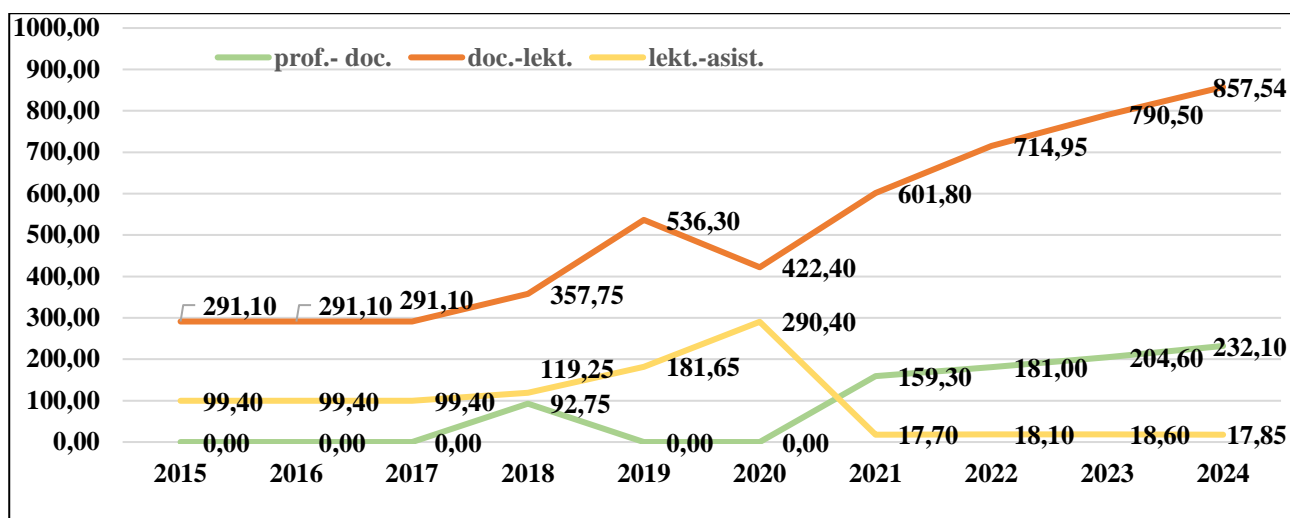
Nuo 2024 m. įvyko dar vienas žymus PAK pokytis, patvirtinus naują Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymą (2024). PAK dydis ryškiai sumažėjo: nuo 13,6 KV profesoriaus pareigybėje iki 8,8 KV asistento pareigybėje. *Skirtumas tarp didžiausio (profesoriaus) ir mažiausio (asistento) PAK ryškiai sumažėjo ir atitinkamai sudarė 0,57 vnt.* Prognozuojant PAK pokyčius nuo 2024 m., galima daryti prielaidą, kad PAK turi mažėjimo tendenciją, todėl, siekiant išlaikyti darbuotojų motyvaciją ir siūlant teisingą jų produktyvumo įvertinimą, tikslinga koreguoti pareigybes ir, nesant žymesnio skirtumo tarp lektoriaus ir asistento pareigybinių koeficientų, palikti tik asistento pareigybę.

Kadangi PAK yra tik priemonė skaičiuojant pareiginę algą (PA dydis nustatomas PAK dauginant iš valstybės nustatyto bazinio algos dydžio), aiškesnę darbo užmokesčio dinamiką galima atskleisti pateikiant pareiginės algos (toliau – PA) piniginę išraišką (žr. 5 pav.).



5 pav. Pareiginės algos dinamika (Eur/mėn.)

Žvelgiant į pareiginės algos kitimą 10 m. laikotarpiu matyti, kad pinigine darbo užmokesčio išraiška nuosekliai augo nepaisant ryškių PAK pokyčių. 2015-2017 metus galima apibūdinti stabiliais PA kitimo atžvilgiu, visus tris metus pareiginė alga išliko vienoda. Nuo 2018 m. išryškėjo spartesni PA augimo tempai. Jei dešimtmečio pradžioje profesoriaus PA nesiekė vieno tūkstančio eurų, tai dešimtmečio pabaigoje (2024 m.) visų pareigybių PA dydžiai viršijo 2 tūkstančius, o profesoriaus PA – 3 tūkstančius eurų. Analizuojant PA augimo tempą, nustatyta, kad profesoriaus PA išaugo 3,2 karto, docento ir lektoriaus – 3, asistento – 3,5 karto. Skirtumas eurais rodo, kad aukščiausiais pareiginės algos koeficientais įvertintų profesorių atlyginimai analizuojamu laikotarpiu padidėjo 2,1 tūkstančių eurų ir 1,5 karto viršijo mažiausiai uždirbančių asistentų PA. Skirtumas tarp didžiausios (profesoriaus) ir mažiausios (asistento) PA dešimtmečio pradžioje sudarė 390,5 euro, dešimtmečio pabaigoje – 1106,95 euro. Matant tokius skirtumus, įdomu palyginti, kaip kito PA „žirklės“ tarp atskirų pareigybių. Atlikus skaičiavimus ir nustatčius skirtumų dydžius, pareiginių „žirklių“ dinamika iliustruojama 6 pav.



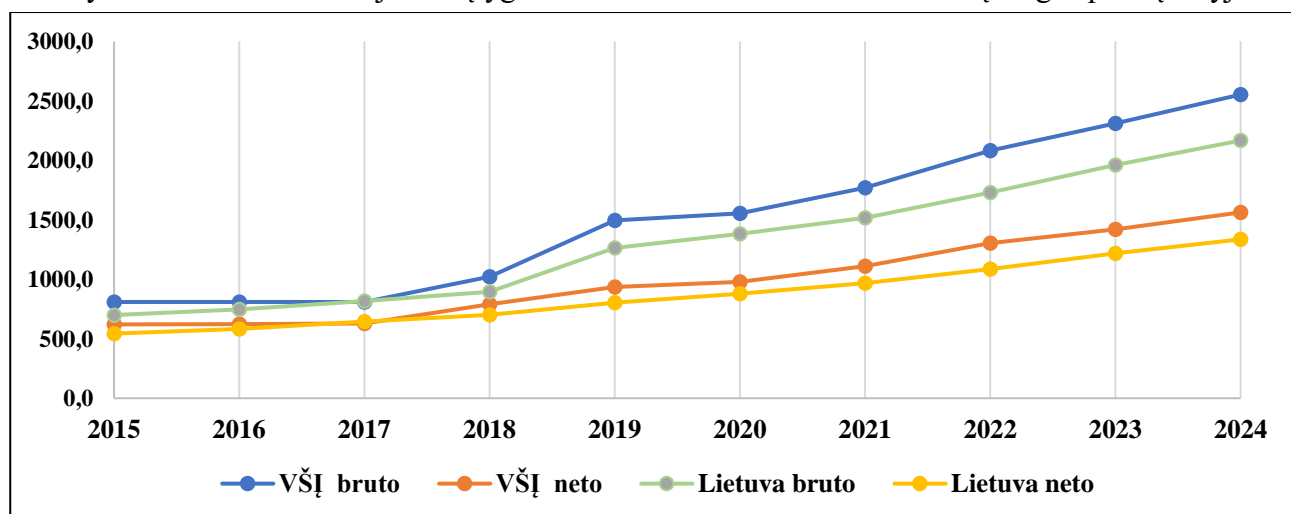
6 pav. Pareiginių algų skirtumai (Eur)

Analizuojant skaitmeninį PA skirtumą tarp *profesoriaus ir docento*, matyti, kad tiek 2015–2017 m., tiek 2019–2020 m. laikotarpiu profesoriaus ir docento PA dydžiai buvo tokie patys, nes tai sąlygojo nustatyti vienodi pareiginės algos koeficientai (žr. 3 pav.). Nuo 2021 m. pradėjo ryškėti tendencija, kai profesoriaus PA dydis pradėjo ženkliu skirtis nuo docento PA: jei 2021 m. skirtumas sudarė 159,3 euro, 2022 m. – 181 eurą, tai 2024 m. skirtumas išaugo iki 232,1 euro. „Žirklių“ tarp šių pareigybių didėjimas – 1,5 karto.

Lyginant *lektoriaus ir asistento* PA skirtumus, matoma, kad 2015-2017 m. skirtumas sudarė 99,4 euro ir toks išsilaikė stabiliai visus 3 metus. 2018–2020 m. skirtumas tarp šių PA išaugo iki 290,4 euro, o 2021 m. ženkliai sumažėjo iki 17,7 euro. „Žirklių“ tarp šių pareigybių didėjimas nuo 2015 iki 2020 m. sudarė 2,9 karto, o nuo 2020 m. iki 2021 m. kritimas sudarė 16,4 karto.

Kaip matyti 6 pav., didžiausi PA skirtumai išryškėjo tarp *docento ir lektoriaus* pareigybių. 2015–2017 m. skirtumas sudarė 291,1 euro ir visą laikotarpį išliko stabilus. Nuo 2018 m. stebimas skirtumo didėjimas, kuris 2019 m. sudarė 536,3 euro, „žirklės“ padidėjo 1,8 karto. 2021 m. stebimas skirtumo mažėjimas iki 422,4 euro, 1,3 karto. Nuo 2021 m. skirtumas vėl pradėjo nuosekliai augti ir 2024 m. pasiekė 857,54 euro, skirtumas didėjo 2 kartus.

Bruto ir neto darbo užmokesčiai. Buvo atlikta darbo užmokesčio bruto ir neto pokyčių 2015-2024 m. analizė, palyginta su vidutiniais Lietuvos darbo užmokesčio bruto ir neto rodikliais, siekiant nustatyti dinamikos tendencijas ir sąlyginai identifikuoti švietimo viešosios įstaigos padėtį šalyje.



7 pav. Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokesčio kitimas Lietuvos lygmeniu (Eur)

Apskaičiavus ŠVI bendrą vidutinį bruto ir neto kiekvienais tiriamojo laikotarpio metais ir surinkus Valstybės duomenų agentūros skelbiamus statistinius duomenis (Vidutinis mėnesinis bruto

ir neto darbo užmokestis (be individualių įmonių), 2024), buvo atlikta analizė ir išnagrinėtos kaitos tendencijos (žr. 7 pav.).

Stebint grafinį vaizdą matyti gana aiškus ir nuoseklus tiek bruto, tiek neto DU kilimas. 2015-2017 m. VŠĮ bruto DU išliko stabiliai vienodas ir siekė 809,4 euro. Lietuvoje bruto DU keitėsi nežymiai: nuo 699,8 euro 2015 m. iki 817,6 euro 2017 m., padidėjimas – 1,2 karto. Nuo 2018 m. akivaizdus bruto DU didėjimas tiek VŠĮ, tiek Lietuvoje. Lyginant 2018 m. ir 2019 m. bruto DU, VŠĮ padidėjo 1,5 karto, o Lietuvoje – 1,4 karto. Kasmet augant bruto DU, 2024 m. VŠĮ jis buvo 3,2 karto, o Lietuvoje – 3,1 karto didesnis nei analizuojamo laikotarpio pradžioje 2015 m. Ryškaus atotrūkio tarp VŠĮ ir Lietuvos bruto vidurkio nestebima, tačiau apibendrintai galima teigti, kad tiek VŠĮ bruto, tiek neto DU per visą dešimtmetį iki 1,2 kartų viršijo Lietuvos vidurkį. Neto DU pokyčiai taip pat parodo nuoseklų kilimą viso nagrinėjamo laikotarpio metu: iki 2024 m. tiek VŠĮ, tiek Lietuvos vidutinis mėnesinis neto DU padidėjo 2,5 karto.

Bruto DU padidėjimas nebūtinai atitinka darbuotojų lūkesčius, susijusius su neto darbo užmokesčio dydžiu, todėl buvo palygintas atotrūkis tarp vidutinių mėnesinių bruto ir neto DU. VŠĮ 2015-2017 m. atotrūkis tarp bruto ir neto DU išliko stabilus, bruto DU buvo didesnis už neto DU 1,3 karto, tiek pat ir Lietuvoje. 2019 m. stebimas ženklus atotrūkis tarp bruto ir neto DU išaugimas lyginant su analizuojamo laikotarpio pradžia 2015 m.: VŠĮ atotrūkis siekė 1,6 karto, tiek pat ir Lietuvoje. Nuosekliai kylant tiek neto DU, tiek bruto DU, atotrūkis 2024 m. išliko toks pat 1,6 karto tiek Lietuvoje, tiek VŠĮ.

Kitu analizės pjūviu atkreiptas dėmesys į bruto ir neto DU pokyčius VŠĮ pareigybių lygmeniu (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

Bruto ir neto darbo užmokesčių pokyčiai pareigybių lygmeniu

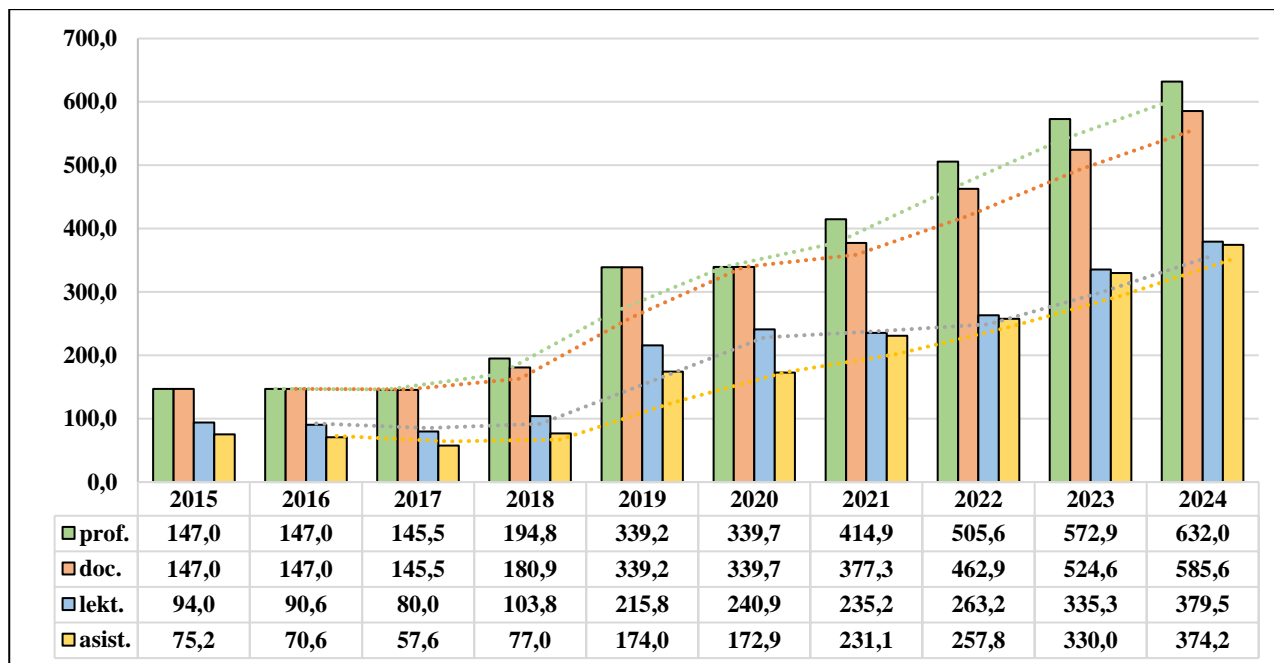
Metai	Profesorius		Docentas		Lektorius		Asistentas		Lietuva*	
	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto	Bruto	Neto
2015	979,8	744,7	979,8	744,7	688,7	532,8	589,3	461,1	699,8	543,6
2016	979,8	744,7	979,8	744,7	688,7	536,1	589,3	465,7	748	583,9
2017	979,8	746,2	979,8	746,2	688,7	546,8	589,3	478,7	817,6	644,5
2018	1298,5	986,9	1205,8	916,4	848	667,9	728,8	586,2	895,2	700,2
2019	1807,9	1116,2	1807,9	1116,2	1271,6	807,8	1089,9	703,3	1262,7	802,7
2020	1839,2	1140,8	1839,2	1140,9	1416,8	899,6	1126,4	733,8	1381	879,2
2021	2194,8	1351,6	2035,5	1261,3	1433,7	918,89	1416	908,8	1517,4	966,5
2022	2579,3	1570,7	2398,3	1467,7	1683,3	1091,9	1665,2	1082,7	1729,9	1087,4
2023	2864,4	1732,96	2659,8	1616,5	1869,3	1169,5	1850,7	1159,8	1959,9	1218,3
2024	3160,2	1911,9	2928,1	1771,5	2071,1	1287,7	2053,2	1278,7	2167	1336
+ kartai	+3,2	+2,6	+3,0	+2,4	+3,0	+2,4	+3,5	+2,8	+2,8	+2,2

* Lietuvos vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis pateiktas pagal kiekvienų metų I ketvirčio duomenis

Atlikus skaičiavimus nustatyta, kad per 10 metų visų pareigybių bruto DU vidutiniškai padidėjo apie 3,2 kartus, neto DU – 2,6 karto. Lyginant su Lietuvos bruto ir neto DU didėjimo tempais matyti, kad VŠĮ tiek bruto, tiek neto DU nors ir nežymiai, tačiau didėjo sparčiau ir tai sudarė 0,4 karto. Lyginant bruto ir neto DU pokyčius konkrečių pareigybių atžvilgiu, pastebima, kad bruto DU labiausiai padidėjo asistento pareigybėje – 3,5 karto ir profesoriaus pareigybėje – 3,2 karto, atitinkamai didėjo ir neto DU: asistento pareigybėje jis išaugo 2,8 karto, o profesoriaus – 2,6 karto.

Mokesčių ir įmokų struktūra. Bruto ir neto darbo užmokesčių skirtumas, atotrūkis tarp jų rodo, kad net esant aukštesniam bruto DU, darbuotojas ne visada gauna aukštesnį neto DU. Atotrūkis atskleidžia, kiek darbo užmokestis sumažėja dėl su darbo santykiais susijusių mokesčių įtakos darbuotojų gaunamoms grynosioms pajamoms. Įstatymų apibrėžti gyventojų pajamų mokesčio tarifai, neapmokestinamųjų pajamų dydis bei darbuotojo mokamų socialinių įmokų tarifų dydžiai apsprendžia darbuotojų grynąsias pajamas, tikrąją vertę, kurią jie gauna už savo darbą. Todėl toliau apžvelgiama akademinų darbuotojų mokesčių ir socialinių įmokų dinamika.

Pagrindinis mokestis, kuris yra išskaičiuojamas iš darbuotojo DU, yra gyventojų pajamų mokestis (toliau – GPM). Kadangi GPM tarifai tvirtinami teisės aktais ir išlieka stabilūs nuo vieno iki kito pakeitimo, galima stebėti nuo bruto DU atskaitomų sumų kitimą lyginant jas pagal skirtingų pareigybių darbuotojų mokamas sumas (žr. 8 pav.).

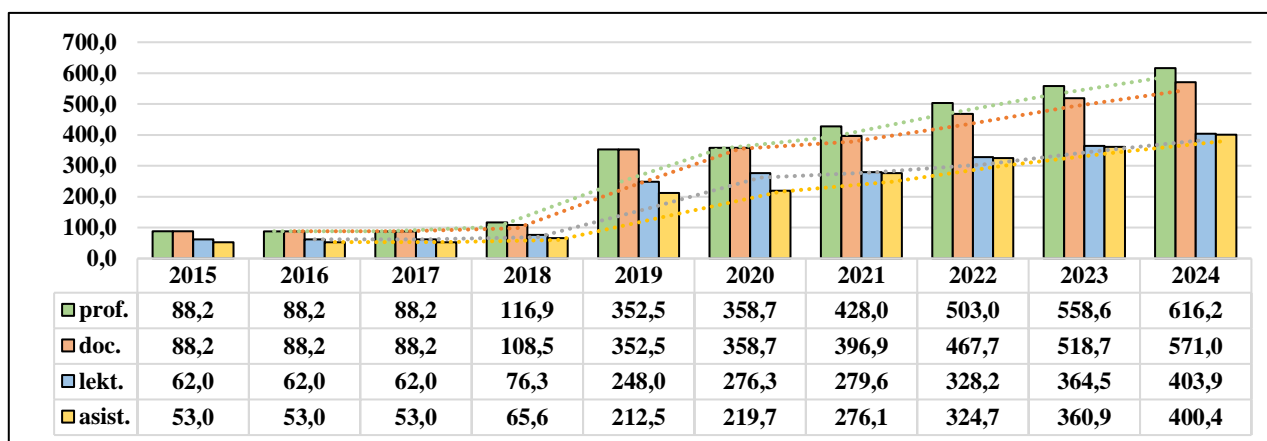


8 pav. Gyventojų pajamų mokesčio dinamika pareigybių lygmeniu (Eur/mėn.)

Ryškiausias darbuotojo GPM kitimas stebimas 2019 m. Tai susiję su 2018 m. mokesčių reforma Lietuvoje, vykdyta siekiant reguliuoti mokesčių sistemą ir geriau finansuoti valstybės veiklą. Pakeitimai susiję su GPM, kurio tarifas padidėjo nuo 15 proc. iki 20 proc. arba net iki 32 proc. (jeigu atlyginimas viršija 60 VDU) (LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2019). VŠĮ darbuotojo GPM sudaro 20 proc. 2019 m. perskaičiavus mokėtinas sumas, išryškėjo mokesčio dydžio augimo mastas. Lyginant GPM VŠĮ pareigybių lygmeniu profesoriaus pareigybės darbuotojui iki 2019 m. jis padidėjo 4,3 karto, docento – 4 kartus, lektoriaus – 4,2 karto, asistento – 4,9 karto. Nuo 2020 m. stebimas tolesnis GPM dydžio augimas. Apibendrinant galima teigti, kad 2015 – 2024 m. visų VŠĮ akademinų darbuotojų pareigybių mokamas GPM išaugo 4 kartus, išskyrus asistento, kurio atskaitoma suma išaugo 5 kartus. Lyginant pareiginės algos (žr. 1 lentelę) ir GPM augimo tempus, galima teigti, kad VŠĮ darbuotojų GPM dydžio augimas yra spartesnis, nei pareiginės algos augimas atitinkamai 1,1 karto. GPM proporcingai didėja, didėjant bruto darbo užmokesčiui.

Mokesčių ir įmokų struktūroje tam tikrą dalį sudaro mokamos privalomosios įmokos į Valstybinį socialinį draudimo fondą. Ši įmoka apjungia įvairios paskirties įmokas: pensijų, ligos, motinystės, nedarbo, privalomojo ir nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų socialinius draudimus bei įplaukas Ilgalaikio darbo išmokų fondui ir Garantiniam fondui. Kadangi ši įmoka yra svarbi darbuotojų teisių apsaugos požiūriu garantuojant teisingo apmokėjimo už darbą principą, buvo analizuojamas įmokų tvarkos ir dydžio kitimas. Privalomas VSD įmokas moka tiek darbuotojas, tiek ir jo darbdavys. VŠĮ 10 metų laikotarpiu vyko VSD įmokų tarifų pokyčiai, vadovaujantis Lietuvos vyriausybės įstatymiais potvarkiais. Iki 2017 m. reglamentuotas bendrasis VSD įmokų tarifas buvo 39,8 proc.: darbdavio mokami 30,98 proc., o iš darbuotojo išskaičiuojami 9 proc. Nuo 2019 m. kardinaliai pasikeitė VSD įmokų už darbuotojus tvarka, draudėjo mokamų įmokų didesnioji dalis – 28,9 proc., perkelta ant darbuotojo pečių. Todėl nuo 2019 m. iki pat 2024 m. VŠĮ darbuotojams, kurių darbo sutartis yra neterminuota ir jie nekaupia pensijai, VSD įmokų tarifas buvo 19,5 proc., darbuotojams su terminuota darbo sutartimi ir 3 proc. kaupiantiems pensijai – 22,5 proc. Darbdavio mokamas tarifas pasikeitė į 1,77 proc. (neterminuota sutartis) ir 2,49 proc. (terminuota sutartis). 2019 m. atliekant perskaičiavimus buvo padidinta priskaitoma suma tam, kad darbuotojui gaunamas neto darbo užmokestis nesumažėtų.

Vadovaujantis šiais tarifais, duomenys apie VŠĮ darbuotojų mokamas įmokas ir jų kaitą pateikti 9 pav.



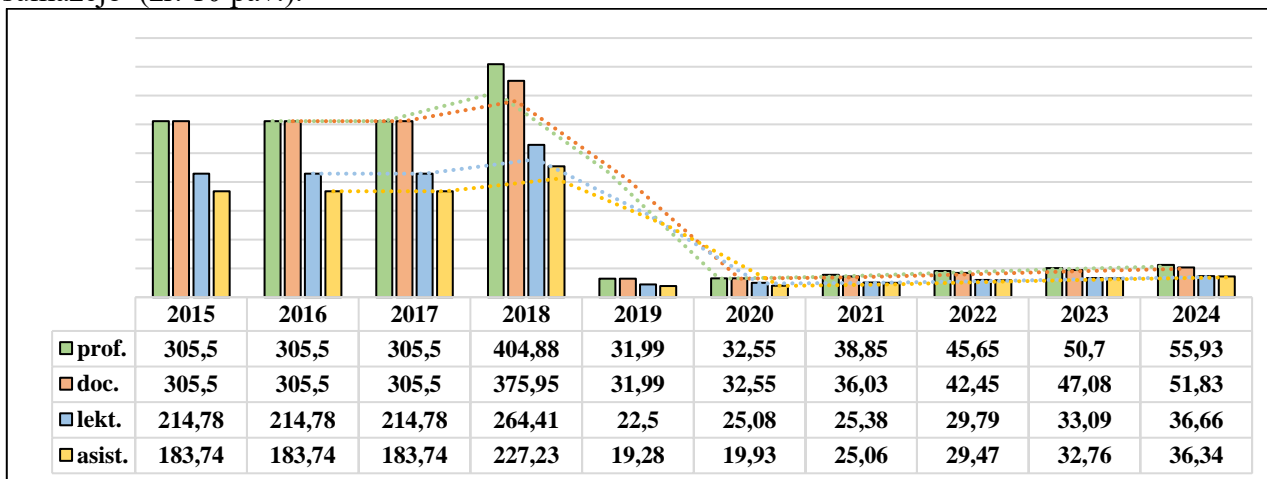
9 pav. Darbuotojo valstybinių socialinio draudimo įmokų dinamika pareigybių lygmeniu (Eur/mėn.)

Analizuojant VŠĮ darbuotojų atskirų metų VSD įmokas matyti, kad 2015–2017 m. įmokų dydis buvo stabilus ir nekito. 2015 m. vidutiniškai iš darbuotojų DU lėšų į VSD fondą buvo atskaičiuojama 72,85 Eur/mėn. Nežymus įmokų didėjimas stebimas 2018 m., kai vidurkis pakilo iki 91,83 Eur/mėn., t. y. padidėjo 1,3 karto. Lyginant pareigybių lygmeniu, atskaičiuojamos įmokos nesudarė didelių „žirklių“: skirtumas tarp aukščiausios įmokos (profesoriaus) ir mažiausios įmokos (asistento) buvo 1,7 karto, tarp docento ir lektoriaus – 1,4 karto. Įmokos atitinkamai didėjo didėjant priskaitomam DU.

Ryškūs VSD įmokų pokytis stebimas nuo 2019 m., kai pagal reglamentą didesniąją VSD įmokų dalį turėjo sudaryti ne darbdavio, bet darbuotojo indėlis. Šio pokyčio įtakoje vidutiniškai iš darbuotojų DU lėšų į VSD fondą buvo atskaičiuojama jau 291,38 Eur/mėn., įmoka padidėjo 3,2 karto. Išaugo atskaičiuojamų VSD įmokų dydis pareigybių lygmeniu: per metus profesorius įmoka išaugo 3 kartus, docento ir lektoriaus – 3,3 karto, asistento – 3,2 karto.

2019–2024 m. stebimas nuoseklus VSD įmokų kilimas iki vidurkio 497,88 Eur/mėn., didėjimas 1,7 karto. Lyginant darbuotojo įmokų augimą 10 metų laikotarpyje pareigybių lygmeniu nustatyta, kad darbuotojų įmokų dydžiai kasmet augo: profesorius pareigybėje VSD įmokų dydis iki 2024 m. išaugo 1,8 karto, docento ir lektoriaus – 1,6 karto, asistento – 1,9 karto. Atotrūkis tarp aukštesnės (profesoriaus ir docento) ir žemesnės (lektoriaus ir asistento) kvalifikacijos kategorijų mokamų įmokų sudarė 1,5 karto. Taigi, išryškėjo tendencija, kad VSD įmokos didėja, didėjant priskaitomam DU.

2019 m. mokesčių reforma pakeitė darbdavio VSD įmokų tarifus, kurie tapo atvirkščiai proporcingi darbuotojų tarifams: darbuotojų tarifui padidėjus, VŠĮ kaip darbdavio mokamas tarifas sumažėjo (žr. 10 pav.).



10 pav. Darbdavio valstybinio socialinio draudimo įmokų dinamika pareigybių lygmeniu (Eur/mėn.)

Analizuojamo dešimtmečio pradžioje, iki 2018 m., reglamentuotas darbdavio mokamas VSD tarifas sudarė 30,98 proc. Išskaičiuotos iš darbo užmokesčio lėšų VSD įmokos sudarė vidutiniškai 249,88 Eur/mėn., ir toks dydis išsilaiškė tris metus. Darbdavio didžiausia mokama VSD įmoka per visą dešimtmetį išsiskyrė 2018 m., kai vidurkis nuo visų pareigybių siekė 318,12 euro, o didėjimas 2015–2018 m. sudarė 1,3 proc. Už profesoriaus pareigybės darbuotoją įmoka padidėjo 1,3 karto, už docento, lektoriaus ir asistento – po 1,2 karto.

Ryškiausias mokestinių įmokų pokytis stebimas 2019 m., kai reglamentuojamas darbdavio VSD įmokų tarifas pajamoms iš darbo santykių apmokestinti tapo 1,77 proc. Skaičiuojant pinigine išraiška, visų pareigybių atskaitomų įmokų vidurkis sudarė 26,44 euro per mėnesį. Tokiu būdu darbdavio įmokos sumažėjo net 12 kartų. Pareigybių lygmenyje už profesoriaus pareigybę atskaitoma įmoka sumažėjo 12,7 karto, docento, lektoriaus ir asistento – po 11,8 karto.

Po VSD įmokų reformos iki 2024 m. nežymiai kintant įvairių VSD įmokų dalių tarifams, keitėsi ir įplaukų į VSD fondą dydžiai. Darbdavio mokamos įmokos vidurkis 2024 m. sudarė 45,19 Eur/mėn., lyginant su 2015 m. jis sumažėjo 5,5 karto, lyginant su 2018 m. jis sumažėjo 7 kartus, lyginant su 2019 m. jis padidėjo 1,7 karto.

2015–2017 m. darbuotojo įmokų dydis buvo stabilus ir nekito, 2018 m. vidurkis padidėjo 1,3 karto, o 2019–2024 m. VŠĮ darbuotojų VSD įmokų vidurkis padidėjo 1,7 karto. Lyginant darbuotojo įmokų augimą 10 metų laikotarpyje pareigybių lygmeniu, nustatyta, kad darbuotojų įmokų dydžiai kasmet augo: profesoriaus pareigybėje VSD įmokų dydis iki 2024 m. išaugo 1,8 karto, docento ir lektoriaus – 1,6 karto, asistento – 1,9 karto. Tai leidžia prognozuoti, kad, didėjant priskaitomam DU, proporcingai didės ir mokesčiai.

Išvados

Darbo užmokestis platesne prasme suprantamas kaip valstybės investicija į žmogaus gerovę, už atliktą darbą mokant tam tikrą sumą įvertinama tų darbuotojų sukuriama nauda ir užtikrinamas darbuotojo asmeninių poreikių tenkinimas, gyvenimo lygis ir padėtis visuomenėje esamos rinkos sąlygomis. Siauresne prasme darbo užmokestis akademiniam darbuotojui parodo žinių ir žinojimą kuriančių žmonių, atsakingų už intelektualaus, išsilavinusio ateities darbo rinkos potencialo kūrimą, produktyvumo įvertinimą. Švietimo viešojo sektoriaus įstaiga, nustatydamą darbo apmokėjimo sąlygas, išlaiko savarankiškumą, tačiau remiasi Lietuvos įstatymų numatytais darbo užmokesčio apskaitos reglamentais ir tarifais. VŠĮ dėstytojų darbo užmokestį sudaro pareiginės algos pastovioji dalis ir skatinamojo pobūdžio papildoma darbo užmokesčio dalis. Apskaičiuojant darbo užmokestį skiriamas bruto (ikimokestinis) ir neto (pomokestinis) darbo užmokesčiai.

Išanalizavus darbo užmokesčio dinamiką pareiginės algos koeficiento ir pareiginės algos kitimo atžvilgiu, nustatyta, kad dešimties metų laikotarpyje nebuvo išlaikytas nuoseklumo principas. Nagrinėjant 2015–2017 metų periodu vyravusį pareiginės algos koeficientų ir pareiginės algos stabilumą bei tolygumą, nuo 2018 m. pastebimas pareiginės algos koeficientų sumažėjimas, kuris ypač ryškus docento pareigybėje – 18,5 KV. Nuo 2019 m. koeficientai didėjo vidutiniškai po 1–2 KV kiekvienais metais, tačiau iki 2018 m. buvusio lygio nepasiekė.

Pareiginės algos dydis didėjo ir iki 2024 m., jis išaugo vidutiniškai 3 kartus. Išryškėjo tam tikri skirtumai tarp pareigybių dėsniniam: mažiausi PA skirtumai pastebimi tarp profesoriaus ir docento pareigybių bei tarp lektoriaus ir asistento pareigybių, o didžiausi – tarp docento ir lektoriaus pareigybių. Tai leidžia iškelti prielaidą, kad skirtumo taip pareigybinių koeficientų mažėjimas gali sumažinti sveiką konkurenciją tarp švietimo įstaigos darbuotojų, sumenkinti motyvaciją mokslinei veiklai. Tikslinga koreguoti pareigybinius koeficientus išlaikant vienodus atotrūkius tarp pareigybių. 2015–2024 m. stebimas vidutinių mėnesinių bruto ir neto darbo užmokesčių augimas, o analizė atskleidė, kad VŠĮ augimas atitinka Lietuvos tendencijas. Iki 2024 m. tiek VŠĮ, tiek Lietuvoje atotrūkis tarp vidutinio mėnesinio bruto ir neto DU išliko toks pat – 1,6 karto. Pareigybių lygmeniu bruto DU labiausiai padidėjo asistento pareigybėje – 3,5 karto ir profesoriaus pareigybėje – 3,2 karto. Gauti rezultatai rodo, kad, keičiantis pareiginės algos baziniam dydžiui, darbuotojų pajamos turi tendenciją išlikti stabiliomis, didėja atotrūkis tarp bruto ir neto DU.

Atlikus analizę išgrynintos akademinų darbuotojų pajamų apmokestinimo tendencijos. Pagrindinio privalomo gyventojų pajamų mokesčio dinamikai būdingas *nuolatinis augimas*: visų VŠĮ akademinų darbuotojų pareigybių mokamas GPM iki 2024 m. išaugo 4 kartus, asistento – 5 kartus. Lyginant pareiginės algos ir GPM augimo tempus, nustatyta, kad VŠĮ darbuotojų GPM dydžio augimas yra spartesnis, nei pareiginės algos augimas 1,1 karto. Valstybinio socialinio draudimo įmokų dinamikoje išskirti laikotarpiai: 2015–2017 m. įmokų dydžių stabilumas ir nekintamumas, 2018 m. – įmokų vidurkio padidėjimas 1,3 karto, 2019–2024 m. – padidėjimas 1,7 karto. VSD įmokų, kurios išskaičiuojamos iš darbdavio, srityje vyko atvirkštiniai pokyčiai: 2015–2017 m. įmokos buvo stabilios, 2018 m. įmokų vidurkis nuo visų pareigybių padidėjo 1,3 proc., o 2019 m. darbdavio įmokų vidurkis sumažėjo net 12 kartų. Ryškėja tendencija, kad valstybinio socialinio draudimo fondo, o taip pat garantinio fondo pajamos ir toliau bus pildomos darbuotojų sąskaita.

Literatūra

1. Bortnikas, A. (2017). Žmogiškųjų išteklių valdymo modernizavimas šiuolaikinėje organizacijoje. *Viešoji politika ir administravimas*, 16(2), 335–346. DOI <https://doi.org/10.13165/VPA-17-16-2-12>
2. Česnauskė, J., Miceikienė, A. (2020). 4-osios pramonės revoliucijos iššūkiai mokesčių sistemai ir pertvarkos kryptys. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 42(3), 270–278. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.26>
3. Danilevičienė, I. (2017). Darbo apmokėjimo ypatumai ir dinamika Lietuvoje. *Verslas XXI amžiuje. 20-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas – Lietuvos ateitis“ teminė konferencija*, p. 1–8. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas. <http://jmk.vvf.vgtu.lt/index.php/Verslas/2017/paper/viewFile/74/74>
4. *Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos* (2024). Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimo Nr. 12 redakcija). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/dd1776c4ab0611ee8172b53a675305ab?jfwid=hv33dwsr>
5. Gižienė, V., Simanavičienė, Ž. (2012). Žmogiškojo kapitalo vertinimo koncepcija. *Business Systems and Economics*, 2(1), 116–133. <https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/7ae31a88-80fa-4c2c-9aa9-6d398abfeabd/content>
6. Hoole, C., Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–14. https://www.researchgate.net/publication/309875095_The_impact_of_a_total_reward_system_of_work_engagement
7. Huang, Y. (2018). Motivation Exchange Rate: the Real Value of Incentives. *Journal of Management Development*, 37(3), 353–362. https://www.researchgate.net/publication/324090781_Motivation_exchange_rate_the_real_value_of_incentives
8. Jurgelevičius, A. (2019). *Žmogiškojo kapitalo dedamųjų įtakos Europos šalių kūrybinei ekonomikai vertinimas*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:37678330/datastreams/MAIN/content>
9. Kazakevičius, A. (2020). Kompleksinių rodiklių naudojimas materialinio skatinimo sistemose. *Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose*, 16, 116–123. <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2020~1664284035412/J.04~2020~1664284035412.pdf>
10. Kvederytė, D., Jazbutis, R. (2010). Lietuvos Respublikos garantinis fondas: poreikis, teisinis reguliavimas ir veikla. *Teisės problemos*, 2(68), 92–109. <https://teise.org/wp-content/uploads/2023/01/2010-2-kvederyte-razbutis.pdf>
11. *Valstybės pažangos strategija „Lietuvos ateities vizija „Lietuva 2050“*. (2023). https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=35435&p_t=287183

12. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. (2016; suvestinė redakcija nuo 2024-01-01). <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>
13. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas. (2016; suvestinė redakcija 2023-07-02). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalActEditions/lt/TAD/5395de427bd511e6a0f68fd135e6f40c>
14. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. (2002; suvestinė redakcija 2019-01-01). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.171369/oTABxtXYNw>
15. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. (2002; suvestinė redakcija 2024-01-01). <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C677663D2202>
16. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas. (2004; suvestinė redakcija 2024-01-01). <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.3EB34933E485>
17. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. (2009; suvestinė redakcija nuo 2024-01-01). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.343430/xaccYyuAnD>
18. Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas. (2023; suvestinė redakcija nuo 2024-03-01). <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/8253c29006c711ee9978886e85107ab2/asr>
19. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. (1991; suvestinė redakcija 2024-01-01). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1327/asr>
20. Rutkauskas, V. (2018). *Mokesčių moralė ir jos įtaka viešojo sektoriaus pajamoms*. Daktaro disertacija. Vilnius: Technika. <https://lstc.lt/wp-content/uploads/2023/10/Disertacija-V.-Rutkauskas.pdf>
21. Searle, R. H., McWha-Hermann, I. (2021). Money's too tight (to mention): a review and psychological synthesis of living wage research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 428–443. DOI: 10.1080/1359432X.2020.1838604
22. *Socialinės apsaugos terminų žodynas* (2024). Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. <https://socmin.lrv.lt/lt/nuorodos/zodynai/>
23. STRATA (2022). *Mokslo, technologijų ir inovacijų ekosistemos transformacijos galimybių studija*. Vyriausybės strateginės analizės centras. <https://strata.gov.lt/wp-content/uploads/2023/02/Mokslo-technologiju-ir-inovaciju-ekosistemos-transformacijos-galimybiu-studija.pdf>
24. Subačienė, R. ir kt. (2015). *Apskaitos ir audito pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
25. *Švietimo sektoriaus kvalifikacijų tyrimo ataskaita* (2018). Vytauto Didžiojo universitetas. https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2015/08/Svietimo_sektorius_ataskaita_2019.pdf
26. *Vidutinis mėnesinis bruto ir neto darbo užmokestis (be individualių įmonių)* (2024). <https://www.tagidas.lt/savadai/9006/>
27. „X“ VŠĮ darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (2023).