

## DARBO APMOKĖJIMO ĮSTATYMŲ TAIKymo PROBLEMOS LIETUVOJE

**Doc. Valerija Gerikienė**

Vilniaus universitetas, Ekonomikos fakultetas, Vadybos katedra  
Saulėtekio 9, 2054 Vilnius  
Telefonas 36 61 34  
Elektroninis paštas jurageri@takas.lt

*Pateikta 2001 m. lapkričio 20 d.*

*Parengta spausdinti 2002 m. gegužės 8 d.*

*Recenzavo Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros vedėja  
prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė ir Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros  
doc. dr. Vytautas Grigorius*

### S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjama valstybinio darbo mokėjimo reguliavimo sistema Lietuvoje, apžvelgiami jos įstatymai, reglamentuojantys pagrindines mokėjimo už darbą nuostatas, pažymima, kad dažnas atskirų teisės aktų kaitaliojimas ir nepakankamas jų ekonominis pagrįstumas bei neužbaigtumas turi neigiamą poveikį organizacijų, ypač finansuojamų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų, darbuotojams skatinti bei sukelia nepagrįstas darbo užmokesčio lygio disproporcijas.

Darbo užmokesčio reguliavimas planinėje ekonomikoje buvo svarbiausias pajamų paskirstymo mechanizmas. Jis padėjo kontroliuoti visuminės nacionalinio ūkio darbo sąnaudas bei asmeninį vartojimą. Valstybė nustatydamo ir griežtai kontroliuodavo beveik visus pajamų šaltinius, tarp jų ir pagrindinį – darbo užmokestį bei paskatinamąsias išmokas ir premijas. Darbo užmokestis buvo nustatomas pagal centralizuotą tarifų sistemą.

Perėjimas prie rinkos ekonomikos pareikalavo darbo užmokestį visiškai kitaip teisiškai reguliuoti. Valstybė toliau reguliavo tik minimalią mėnesinę algą, pajamų indeksavimą, valstybės tarnautojų, kai kurių nebiudžetinių įstaigų vadovų ir jų darbuotojų darbo užmokestį ir kitas darbo santykių sritis.

Praėjusį dešimtmetį Lietuvoje daug dėmesio buvo skiriama teisei darbo užmokesčio reguliavimo bazei sukurti bei plėtoti. Tam buvo kuriami nauji ir keičiami galiojantys teisės aktai.

*Darbo apmokėjimas* yra viena iš būtinųjų darbo sąlygų, kurių pagrindinės nuostatos yra numatytos 1991 m. sausio 9 d. *Darbo apmokėjimo įstatyme*. Pagal įstatymą darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo paklausos ir darbo pasiūlos darbo rinkoje, darbo kiekio ir kokybės bei įmonės veiklos rezultatų. Be to, numatyta, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato minimalų valandinį atlygį (minimalią mėnesinę algą). Darbo apmokėjimo įstatyme pabrėžiama, jog darbuotojui nustatytas valandinis tarifinis atlygis (mėnesinė alga) negali būti mažesnis už Vyriausybės nustatytą minimalų valandinį atlygį (minimalią mėnesinę algą).

Minimaliu darbo užmokesčiu siekiama užtikrinti minimalias, pragyventi reikalingas pajamas. Pirmą kartą Lietuvoje minimalus darbo užmokestis buvo nustatytas 1991 m. Vėliau, atsižvelgiant į infliacijos tempus, biudžeto finansines galimybes ir socialinių partnerių pasiūlymus, buvo indeksuojamas. 1999 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija patikslino minimalaus darbo užmokesčio nustatymo principus ir tvarką, kuriai pritarė Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo ir taikymo principai:

- užtikrinti, kad būtų patenkinti darbuotojo ir jo išlaikomų šeimos narių minimalūs, socialiai priimtini poreikiai;
- minimalų darbo užmokestį ir jo taikymą nustatyti metiniu trišaliu susitarimu.

Nustatyta tokia minimalaus darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka: Trišalės tarybos nuolatinė darbo apmokėjimo komisija susitaria dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio ir teikia jį Lietuvos Respublikos trišalei tarybai, kuri, išnagrinėjusi pasiūlymus, siūlo Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir socialiniams partneriams pasirašyti trišalį susitarimą dėl šio dydžio. Trišaliu susitarimu nustatytas minimalaus darbo užmokesčio dydis yra įteisinamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu.

Darbo apmokėjimo įstatymas numato ir įvairių priemokų mokėjimą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, už viršvalandinį ir naktinį darbą, už darbą poilsio ir švenčių dienomis. Numatytos nuostatos dirbant ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną arba savaitę).

Šis darbo apmokėjimo įstatymas suteikia teisę darbdaviams nustatyti mokėjimo už darbą sąlygas, profesijų ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką. Konkrečius valandinius tarifinius atlygius, mėnesinę algą ir kitas mokėjimo už darbą sąlygas bei darbo normas pagal Darbo apmokėjimo įstatymą turi nustatyti kolektyviniai susitarimai (sutartys) arba darbo sutartys.

Taikant šias darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas didžiausia problema yra ta, kad daugelis privačių organizacijų Lietuvoje nėra parengusios formalių (rašytinių) mokėjimo už darbą sistemų, kuriose būtų numatytas pagrindinio bazinio darbo užmokesčio dydžio diferencijavimas atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, atsakomybę ir darbuotojo veiklos rezultatus. Daugelyje Europos Sąjungos ir kitų rinkos ekonomikos šalių pradedama taikyti vadinamosios bendros tarifinės mokėjimo už darbą sistemos (unifikuotos tarifinės lentelės). Jos įteisinamos kolektyviniais susitarimais (sutartimis). Taip išvengiama socialinių prieštaravimų, kylančių dėl darbdavių ir darbuotojų interesų nesuderinamumo. Be to, be pagrindinio (bazinio) darbo užmokesčio, į atlygio sistemą įeina ir priedai, premijos, paskatinimai bei visos kitos nefinansinės paramos formos ir apdovanojimai, kuriuos darbuotojas gauna iš darbdavio. Šių klausimų aptarimas derybų metu ir įteisinimas kolektyviniais susitarimais (sutartimis) leistų įmonėms pasiekti geresnių veiklos rezultatų.

Tarp mokėjimo už darbą sistemos ir darbuotojų elgesio egzistuoja sudėtingi kompleksiniai ryšiai. Pinigai ir nefinansinės paramos formos darbuotojams yra svarbios dėl įvairių priežasčių. Pinigai gali būti nusakomi ekonomine verte, nes jie lemia darbuotojų perkamąją galią, ir socialine verte – parodo darbuotojams, kaip jie yra vertinami, išreiškia prestižą, savigarbos jausmą. Todėl reikėtų suformuoti ir įteisinti kolektyvine sutartimi tokią mokėjimo už darbą sistemą, kuri visiems būtų *aiški ir suprantama* (kiekvienam darbuotojui turi būti aiškus darbo rezultato ir mokėjimo už darbą ryšys) ir skatintų kiekvieną darbuotoją gerai atlikti savo darbą. Istoriskai svarbiausias kolektyvinės sutarties klausimas visada buvo mokėjimo už darbą lygis. Nustatant mokėjimo už darbą lygius ypač svarbų vaidmenį vaidina teisingo atlygio samprata, t. y. poreikis, kad atlygis būtų teisingas lyginant jį su kitų organizacijų bei tos pačios organizacijos darbuotojų atlygiais. Darbo atlygis, lyginant jį su kitų organizacijų darbuotojų atlygiais, turi atrodyti patrauklus, kitaip darbdaviui bus sunku pritraukti į savo organizaciją kvalifikuotus darbuotojus ir juos išlaikyti. Čia svarbų vaidmenį vaidina darbdavio taikoma mokėjimo už darbą politika: ar darbdavys nori pirmauti uždarbio srityje, ar sekti kitiems iš paskos.

Darbuotojo užmokestis turi būti teisingas ir lyginant jį su kitų tos pačios organizacijos darbuotojų atlygiais. Kiekvienas darbuotojas, lygindamas savo uždarbį su kitų tos pačios organizacijos darbuotojų uždarbiais, turėtų jaustis esąs įvertintas teisingai. Todėl organizacija turėtų įvertinti darbus ir nustatyti kiekvieno darbo (pareigybės) santykinę vertę. Kiekvieno darbo santykinę vertę organizacijoje galima nustatyti tik įvertinus darbus pagal jų turinį, sudėtingumą, atsakomybės lygį arba kitus tai organizacijai būdingus veiksnius.

Nustačius kiekvieno darbo santykinę vertę organizacijoje (kad būtų užtikrintas vidinis teisingumas) panašūs darbai turėtų būti sugrupuojami į apmokėjimo kategorijas bei numatomi uždarbio lygiai (gali būti ir koeficientais) – jie ir būtų darbdavių ir profsąjungos derybų objektas siekiant įteisinti juos kolektyvinėmis sutartimis (susitarimais).

Kita problema susijusi su priemokomis už nenormalias darbo sąlygas. Priemokos suprantamos kaip kompensacinio pobūdžio išlaidos, tiesiogiai susijusios su darbu esant įvairiems nukrypimams. Lietuvoje iškilė problema: panaikinti ar ne priemokas už kenksmingas ir pavojingas darbo sąlygas. Europos Sąjungoje priemokų už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis sąlygomis arba už pavojingus darbus nėra. Jeigu darbo aplinkos veiksniai viršija leistinus dydžius, darbdavys turi imtis visų įmanomų priemonių šiems dydžiams sumažinti. Tikslas turėtų būti ne mokėti priemokas už kenksmingas darbo sąlygas arba pavojingus darbus, o gerinti darbo sąlygas, kad kiekvienas darbuotojas galėtų saugiai ir sveikai dirbti. Atlyginimai už konkrečias darbo sąlygas turėtų būti numatyti kolektyvinėse arba darbo sutartyse. Esant dabartinei mokėjimo už darbą sistemai (už darbą kenksmingomis sąlygomis mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto tarifinio atlygio, mėnesinės algos; labai kenksmingomis – ne mažesnė kaip dvigubą darbuotojui nustatytą tarifinių atlygių dydžio priemoka) darbuotojai, nepalaikomi profsąjungų ir bijantys prarasti priemokas, nenori, kad būtų gerinamos darbo sąlygos. Todėl šią problemą reikėtų spręsti derybų metu, laipsniškai atsisakant didelių priemokų ir didinant pagrindinį darbo užmokestį įvertinus esamas darbo sąlygas.

Daug diskutuojama dėl to, kad nėra valstybės tarnautojų mokėjimo už darbą sistemos.

Privačiame sektoriuje pačios organizacijos pagal įstatymą gali formuoti savas mokėjimo už darbą sistemas, o pagal Darbo apmokėjimo įstatymo 4 straipsnį iš biudžeto finansuojamų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, taikydama vadinamosios bazinės mėnesinės algos koeficientus. Šiuo metu bazinė mėnesinė alga sudaro 105 litus (neaišku, kuo remiantis šis dydis nustatytas). Konkrečius atlyginimų dydžius (koeficientus) ir priedus (iki 100 proc. algos), vadovaujantis Vyriausybės nutarimu Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“, priimtu dar 1993 m. liepos 8 d., nustato įmonės arba įstaigos vadovas. Tai leidžia nepagrįstai diferencijuoti tiek tų pačių, tiek ir skirtingų kategorijų ir profesijų darbuotojų darbo užmokestį. Vyriausybės priimti nutarimai dėl biudžetinių įstaigų darbuotojų tarnybinių atlyginimų (koeficientų) didinimo buvo nenuoseklūs. Pavyzdžiui, 1997 m. teisėsaugos ir teisėtvarkos vadovams ir kai kuriems darbuotojams atlyginimai buvo padidinti 2,5 karto, tuo tarpu mokslo ir studijų institucijų darbuotojams bei pedagogams – tik 20–40 proc., švietimo įstaigų pedagogams – tik 15 proc. Vėliau Vyriausybė, norėdama reguliuoti nepagrįstas darbo užmokesčio disproporcijas, priėmė ir daugiau sprendimų. Tačiau ir pastaruoju metu atskirose organizacijose, finansuojamose iš valstybės arba savivaldybių biudžetų, mokėjimas už darbą yra iškreiptas, nelogiškas ir nesisteminis.

Kaip rodo kitų šalių patirtis, valstybiniame sektoriuje yra taikomos mokėjimo už darbą sistemos, pagrįstos darbo vietų įvertinimu. Darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į darbo įvertinimą. Darbo įvertinimo sistema yra pagrindas administruoti atlyginimus. Darbuotojo darbo užmokestį apibrėžia darbo vietos reitingo lygis, nustatomas darbo įvertinimo metu. Darbo vietos (pareigybės) klasifikuojamos atsižvelgiant į pareigas ir atsakomybę, priklausantią nuo kvalifikacijos, kurios reikalauja darbas. Pavyzdžiui, JAV bendra darbuotojų įvertinimo tvarka buvo nustatyta dar 1949 m. Tai rangavimas pagal darbo vietos sudėtingumą. Rangavimo pagal asmenis sistema dažniausiai naudojama kariuomenėje. Darbo vieta vertinama pagal pareigų (funkcijų) sudėtingumą, atsakomybę ir kvalifikacinius reikalavimus. Darbo vieta gali būti įvertinta pagal 15 reitingo lygių. Kiekvieno lygio sudėtingumo ir atsakomybės laipsnis yra apibrėžtas įstatyme ir administraciniu būdu negali būti pakeistas. Darbo įvertinimo standartai sukurti centralizuotai. Darbuotojai bet kada gali sužinoti, kaip vertinama jų darbo vieta. Jie taip pat gali prašyti iš naujo įvertinti savo darbo vietos rangą bei apmokėjimo kategoriją.

Lietuvoje siekiant sunorminti iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojamų organizacijų mokėjimą už darbą dar 1994 m. buvo pradėtas rengti įstatymas, kurio pagrindinis tikslas buvo įteisinti pareigų paskirstymą į kvalifikacines apmokėjimo kategorijas taikant bendrus kriterijus visų sričių darbuotojams ir nustatyti užmokesčio lygius. 1996 m. spalio 9 d. tokį įstatymą, kuriame buvo pateikta ir darbų vertinimo metodika, priėmė Lietuvos Respublikos Seimas, tačiau jis nebuvo įgyvendintas.

2000 m. rugpjūčio 29 d. buvo priimtas Valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo ir papil-

dymo įstatymas, reglamentuojantis valstybės tarnautojų mokėjimo už darbą tvarką.

Šiuo įstatymu numatyta, kad valstybės tarnautojo darbo užmokestis susideda iš pareiginės algos, priedų ir priemokų. Pareiginės algos dydis nustatomas remiantis pareiginės algos koeficientu, kurio dydis priklauso nuo pareigybės kategorijos. Pareigybės kategorija buvo nustatyta pagal pareigybių aprašymo ir vertinimo metodiką, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. birželio 19 d. nutarimu Nr. 693. Šioje metodikoje pateikiami *skirtingi* viešojo administravimo valstybės tarnautojų, paslaugų valstybės tarnautojų, atliekančių ūkines arba technines funkcijas, *vertinimo kriterijai* bei atskiros Vidaus reikalų ministerijos departamentų, specialiųjų tarnybų ir kitų organizacijų darbuotojų vertinimo lentelės. Nediskutuojant dėl šios pareigybių aprašymo ir vertinimo metodikos pranašumų ir trūkumų pažymėtina, kad ši metodika netaikoma švietimo, mokslo, kultūros, socialinių paslaugų ir kitų viešųjų paslaugų darbuotojams. Neaišku, ar šiems darbuotojams bus taikomi tik Vyriausybės nutarimai, ar bus rengiamos atskiros vertinimo metodikos pagal skirtingus vertinimo kriterijus. Neaišku taip pat, ar bus taikomi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo trečiame priedėlyje numatyti pareiginių algų koeficientai.

Pažymėtina, kad vienokios ar kitokios mokėjimo už darbą sistemos funkcionavimas priklauso nuo pasirinktos politikos, o ne nuo, kaip įprasta manyti, finansinių rezultatų, lemiančių, kiek lėšų skirti darbuotojų atlyginimams. Laiku suformuluoti ir įteisinti atlyginimo politikos postulatai padėtų išvengti tų didžiulių prieštaravimų, kurie neretai kyla dėl to, kad nėra apibrėžtos valstybės politikos darbo užmokesčio nustatymo pagrįstumui įvertinti. Rengiant bet kurią tiek privataus sektoriaus, tiek valstybinio sektoriaus atlyginimo sistemą reikėtų prisiminti tris pagrindinius teisingumo principus:

- 1) išorinį (konkurentabilumo išlaikymas siekiant pritraukti ir išlaikyti geriausius darbuotojus);
- 2) vidinį (organizacijos viduje turėti aiškius darbo įvertinimo kriterijus);
- 3) individualų (sudaryti pakankamas mokėjimo „žirkles“ kiekvienoje mokėjimo už darbą grupėje siekiant įvertinti darbuotojo profesionalumą bei jo darbo rezultatus).

## Išvados

1. Mokėjimas už darbą visada buvo aktuali teisinė, socialinė ir ekonominė problema. Lietuvai pradėjus dirbti rinkos ekonomikos sąlygomis pasikeitė mokėjimo už darbą teisiniai pagrindai. Rinkos sąlygomis mokėjimas už darbą orientuojamas į socialinę partnerystę darbe, ypač privačiame sektoriuje.

2. Pagal 1991 m. sausio 9 d. priimtą Darbo apmokėjimo įstatymą mokėjimo už darbą dydžius ir nustatymo tvarką numatyta įteisinti kolektyviniais susitarimais (sutartimis) arba darbo sutartimi. Tačiau praktikoje kolektyvinės sutartys ne visada sudaromos (nėra profesinių sąjungų) arba jei jos ir sudaromos, tai nevisiškai pagrįstai įvertinami skirtingo sudėtingumo darbai bei užmokesčio lygiai.

3. Išskyla problema ir dėl išmokų už nenormalias darbo sąlygas nustatymo ir mokėjimo tvarkos, numatytos Darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnyje. Orientuojantis į Europos Sąjungos šalis, kur mokėjimą už darbą konkrečiomis darbo sąlygomis numato kolektyviniai susitarimai (sutartys), Lietuvoje šią problemą reikėtų spręsti derybų metu laipsniškai atsisakant didelių priemokų (dabar už darbą kenksmingomis sąlygomis mokama pusantra darbuotojui nustatyto tarifinio atlygio arba mėnesinės algos; labai kenksmingomis – ne mažiau kaip du darbuotojui nustatyti tarifiniai atlygiai). Konkrečios darbo sąlygos turėtų būti įvertinamos nustatant pagrindinio (bazinio) darbo užmokesčio dydį.

4. Daug mokėjimo už darbą problemų susikaupė organizacijose, finansuojamose iš valstybės ir savivaldybių biudžetų. Nors buvo bandyta įstatymais įteisinti pagrindines mokėjimo už darbą nuostatas, tačiau jose pasigendama bendrų darbo įvertinimo kriterijų, todėl šių organizacijų darbuotojams už darbą mokama neteisingai ir nesistemiškai.

5. Nesuformuluota iš valstybės ir savivaldybių finansuojamų organizacijų darbuotojų darbo užmokesčio pagrįstumo vertinimo politika. Dažnai keičiantis įstatymams ir Vyriausybės nutarimams atskirų organizacijų vadovams sunku užtikrinti pagrįstus darbo užmokesčio

dydžio nustatymo motyvus. Todėl norint padidinti motyvaciją ir siekiant išlaikyti perspektyvius darbuotojus būtina teisingai įvertinti darbą, o vėliau ir individualius skirtumus vertinant patį darbuotoją bei atsižvelgti į darbo rinkos sąlygomis nusistovėjusį tam tikros specialistų grupės darbo užmokestį.



## LITERATŪRA

1. **Socialinė** apsaugos ir darbo ministerija. Socialinis pranešimas. – Vilnius, 1999.
2. **Lietuvos Respublikos** darbo apmokėjimo įstatymas. – Vilnius, 1991.
3. **Lietuvos Respublikos** valstybės tarnybos įstatymas. – Vilnius, 1999.
4. **Lietuvos Respublikos** valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas. – Vilnius, 1996.
5. **Valstybės** tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika. – Vilnius, 2000.
6. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“. – Vilnius, 1993.



### *The Application of the Laws on the Problems of Remuneration for Work in Lithuania*

*Assoc. Prof. Valerija Gerikienė*

*Vilnius University*

#### **SUMMARY**

*In the article the existing state system of a regulation of remuneration for work is analysed, its legal base regulating the principal provisions on remuneration for work is reviewed and it is shown that frequent changes of separate legislative acts and insufficient economic substantiation and general incompleteness of them cause a negative influence upon a stimulation of employees as well as unreasonable disproportion of levels of remuneration for work, especially at organizations financed from the state and municipal budgets.*