



DARBO UŽMOKESČIO TEISINGUMO VERTINIMAS: LIETUVOS ATVEJIS

Ilna SKAČKAUSKIENĖ¹, Svetlana KUNSKAJA^{2*}

¹*Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslo vadybos fakultetas, Vadybos katedra,
Saulėtekio al. 11, 10223 Vilnius, Lietuva*

²*Lietuvos sporto medicinos centras, Ozo g. 39, 07171 Vilnius, Lietuva*

Gauta 2019 sausio 7 d.; priimta 2019 sausio 20 d.

Santrauka. Skurdo ir atskirties problema, pajamų nelygybė Lietuvoje pasiekė kritinę ribą. Tai rodo į aukščiausią lygį tarp visų ES šalių įkopęs pajamų nelygybės indeksas ir sustojęs skurdo mažinimo progresas. Straipsnyje pateikti tyrimo rezultatai rodo, kad socialinio teisingumo supratimas, kaip teisingo darbo užmokesčio aspektas visuomenėje yra ypač svarbus ir glaudžiai susijęs su atliekamo darbo pobūdžiu, turiniu ir atlyginimo dydžiu konkrečioje įmonėje. Atliktas tyrimas patvirtina, kad grupių, kurios kontroliuoja nuosavybę ir turi įtakos valdžios sprendimams, interesai – svarbiausias veiksnys, stabdantis nustatyti darbo užmokesčių, kuris atitiktų socialinio teisingumo sampratą. Tyrimo tikslas – išnagrinėjus darbo užmokesčio ir socialinio teisingumo sampratą, išgryninti priežastis, lemiančias darbo užmokesčio teisingumo suvokimą. Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, dispersinė analizė, regresinė – koreliacinė analizė.

Reikšminiai žodžiai: socialinis teisingumas, koreliacija, makroekonominiai rodikliai, darbo užmokestis.

Įvadas

Ginčas dėl socialinio teisingumo pagrįstas noru suprasti žmonių santykius, rasti kylantį nelygybės visuomenėje pagrindimą ir atsakymus, kaip tą socialinę nelygybę spręsti. Teisingumas nagrinėjamas jau nuo tada, kai žmonių bendruomenėje atsirado išvystytos gamybos ir mainų formos, t.y. tapo svarbu nustatyti, kokia yra prekės ar paslaugos kaina ir kaip rasti vertės matą, kuris leistų jaustis vienodai patenkintam ir pardavėjui, ir pirkėjui. Jei toks matas nebūtų rastas, tai būtų buvę sukurtos papildomos grėsmės abiem rinkos proceso dalyviams: 1) pardavėjas galėjo reikalauti pernelyg aukštos kainos tik tais atvejais, jei pirkėjas neturėjo alternatyvos ir tik tada, kai pirkėjas negalėjo jėga atimti prekės; 2) pirkėjas galėjo sumažinti prekių kainą tik tuo atveju, kai galėjo pereiti pas kitą pardavėją arba turėjo įtikinamą jėgos persvarą, kuriai negalėjo atsispirti pardavėjas. Taigi tikroji teisinga kaina – tai ne tik sugebėjimas palaikyti korektiškus santykius tarp rinkos dalyvių, bet ir išvengti jėgos panaudojimo rizikinguose rinkos mainuose (Baumanas, 2011).

Situacija darbo rinkoje gali būti laikoma viena iš galimų rinkos mainų variantų: darbuotojas parduoda savo darbo jėgą, o mainais gauna finansinį atlygį, be to, papildomai gali turėti ir tam tikrų socialinių garantijų bei naudų. Bet kuriuo atveju, nesvarbu, kokioje darbo rinkos nišoje yra darbuotojas, jo darbo užmokesčio vertinimas – svarbus jo lojalumo ne tik įmonei, kurioje jis dirba, veiksnys, bet ir ekonominei sistemai, kurioje vyksta rinkos mainai tarp darbuotojo ir darbdavio.

Diskusijose apie teisingumą Lietuvos darbo rinkoje vyrauja įvairių nuomonių, apibūdinančių samdomų darbuotojų požiūrį į esamą darbo rinkos sistemą. Viena iš nuomonių - darbuotojai nėra pasirengę priimti esamą sistemą, nes – tai nesąžiningas, apgaulingas sovietmečiu sukurtų ekonominių aktyvų paskirstymo rezultatas. Manoma, kad darbuotojai nepatenkinti šiuolaikine socialine - ekonomine sistema galėtų reikalauti jos patikslinimo, arba bent jau kompensacijos už nuostolius, kuriuos jie patyrė dėl vertingiausio turto, kurį neteisėtai privatizavo to meto valdžios nedidelė asmenų grupė. Esant tokiam požiūriui neatsižvelgiama į tai, kad ne tik ir ne tiek privatizavimo apmaudas lemia socialinių grupių požiūrį į esamą socialinę - ekonominę sistemą. Žemiausios grandies darbuotojui yra svarbu motyvuoti darbiniai gamybiniai santykiai ir atlyginimo dydis už atliekamo darbo funkciją. Veiksniai, kurie formuoja tokius santykius, įvairūs ir daugialypiai, pavyzdžiui, atliekamo darbo technologinis aprūpinimas, darbo trukmė, sąlygos, t.y. darbinės veiklos mikroklimatas. Mezoklimatas suprantamas kaip darbuotojo padėtis organizacijos gamybinėje hierarchinėje struktūroje, gaunamo atlygio santykis su kitų darbuotojų darbo užmokesčiu, kurie užima žemesnę arba aukštesnę darbinę poziciją (Javlinskij, 2007; Jacobs, van Witteloostuijn ir Christe-Zeyse, 2013).

* Autorius susirašinėti. El. paštas svetlana.kunskaja@stud.vgtu.lt

Makroklimatas - tai gebėjimas apsaugoti savo teises į teisingą darbo užmokesį, bendras šalies darbo užmokesčio lygis, pačio darbo užmokesčio reikšmė mokamų paslaugų plėtros fone svarbiausiose socialinės reprodukcijos srityse. Būtent makroklimatas gali turėti įtakos teisingo darbo užmokesčio suvokimui.

Tyrimo objektas – darbo užmokesčio teisingumo aspektas.

Tyrimo tikslas – išnagrinėjus darbo užmokesčio ir socialinio teisingumo sampratas, išgryninti priežastis, lemiančias darbo užmokesčio teisingumo suvokimą.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, dispersinė analizė, regresinė – koreliacinė analizė.

1. Socialinio teisingumo ir darbo užmokesčio teorinis diskursas

Teisingumo supratimo problema viena iš seniausių ir tikriausiai amžinų žmonijos istorijoje. Tačiau, skirtingai negu teisingumas plačiąja prasme, socialinio teisingumo koncepcija formavosi kartu su įsigalinčiais kapitalistiniais rinkos santykiais ir siekiu pagerinti žmonių gyvenimo kokybę (Rudzkienė ir Černikovaitė, 2012). Socialinio teisingumo siekis skatino žmonijos vystymą, su juo vyko revoliucijos, sukretusios Europą devyniolikto šimtmečio viduryje. Būtent nuo 19 a. vid. socialinis teisingumas siejamas su žmogaus teisėmis, žmogaus orumu, teisingu visuomenėje sukurtų gėrybių paskirstymu, gyvenimo kokybe (Social Justice, 2006) yra natūralus visų demokratiškas visuomenių siekis, išliekantis vienintele ilgalaikę taikos išsaugojimo bei plėtros, taip pat tolerancijos ir harmonijos pasaulyje garantija (Zajda et al, 2006). Mokslinėje literatūroje pateikiama įvairių socialinio teisingumo sampratos apibrėžimų, nagrinėjančių socialinį teisingumą filosofiniais, moraliniais, psichologiniais, politiniais, ekonominiais ir teisiniais aspektais. A. B. Oduaran (2006) teigimu, kaip cituoja R. Lazutka ir J. Navickė (2010), socialinio teisingumo sampratos kontroversiškumas lemia, jog nėra ir artimiausiu metu vargu ar atsiras vienintelis socialinio teisingumo principo apibrėžimas, priimtinas visuose kontekstuose.

Socialinio teisingumo suvokimui poveikį turi ekonomikos stabilumas ir institucinės sistemos veiksmingumas, saugantis piliečio teises. Didžiulį poveikį turi ne tik pats darbo užmokesčio dydis, bet ir tai, kokiais normatyvais jis reglamentuojamas, kokie įstatymai gina darbuotojo ir darbdavio teises. Socialinį teisingumą galima apibrėžti kaip asmens ir valstybės bendradarbiavimą sukuriant ir palaikant teisių ir pareigų vienovę asmens teisiniame statuse (Rudzkienė ir Černikovaitė, 2012). Rudzkienė ir Burinskienė (2013) remdamosi S.A. Feldman (2003) teigia, kad svarstant išteklių paskirstymą visuomenėje, vadovaujamosi dviem santykinai nepriklausomais principais: mikroteisingumo ir makroteisingumo. Mikroteisingumo principas yra pagrįstas tikėjimu rinkos galia ir atpildu pagal nuopelnus, tuo tarpu makrolygmens teisingumo principas rodo didesnės lygybės poreikį. Iš esmės skirtumas tarp mikro- ir makrolygmens teisingumo atitinka rinkos teisingumą ir politinį teisingumą. Dėl tam tikrų priežasčių rinka dažniausiai pripažįstama geresniu išteklių skirstytoju nei vyriausybė.

J. S. Adams (1965) teigimu, teisingumo teorija pabrėžia žmogaus tikėjimą atlygio bei nuobaudų sistemos (taikomos jo darbo rezultatui ar pasitenkinimui) teisingumu ir nešališkumu (Collins, McMullen ir Reutzel, 2016; McMullen ir Bergman, 2017). Teisingumą galima apibūdinti kaip individo įdėtų išteklių (pastangų ir gebėjimų) ir gauto atlygio už darbą (atlyginimas arba paaukštinimas) santykį. Rudzkienė ir Burinskienė (2013) teigimu teisingumas yra žmonių suvokimas, ar jų sukurta vertė paskirstyta teisingai ir nešališkai. Darbas suprantamas kaip fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kurie gali būti naudojami prekėms ir paslaugoms gaminti (Šileika ir Andriušaitienė, 2007). Kaip teigia Mačernytė - Panomariovienė (2003), darbas, kaip ir kiti ekonominiai ištekliai, rinkoje įgyja savo kainą. Ši kaina yra darbo užmokestis, kurį gauna užimti gyventojai. Darbo užmokestis apibrėžiamas kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (Stankevičienė ir Gerikienė, 2016). Darbo užmokestis yra suteiktų paslaugų kaina, kuri turi būti teisinga ir tenkinti tiek darbuotoją, tiek darbdavį (Fayol, 2005). Pagrindiniai darbo užmokesčio mokėjimo tikslai, nepriklausomai nuo jo formos ar sistemos, yra padėti konkuruoti darbo rinkoje, garantuoti darbo sąnaudų efektyvumą, t. y. kurti pridėdamąją vertę be papildomų sąnaudų, motyvuoti darbuotojus geriau atlikti darbus (Žaptorius, 2007). L. Žiogelytė (2013) darbo užmokesį apibrėžia kaip darbuotojo už jo atliktą darbą iš organizacijos gaunamų pajamų tiesiogine ir netiesiogine užmokesčio forma. Darbo užmokestis parodo, kiek atliktas darbas yra vertingas vartotojų poreikiams patenkinti, arba plačiau, kas yra vertinga darbuotojui santykiuose su darbdaviu, ir kurį organizacija naudoja siekdama pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus (Dubois, Rothwell, Stern D. Jo King ir Linda, 2004). Darbo užmokestis turi būti išmokėtas laiku ir užtikrinti atgalinį ryšį su atliktu darbu (Žaptorius, 2007). Dauguma autorių (Wehrle, 2006; Žaptorius, 2007; Klupšas, 2009; Merriman, 2014) vieningai sutaria, kad apmokėjimo už darbą sistema siekiama pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti organizacijos darbuotojus. Autoriai Z. Jiang, Q. Xiao, H. Qi ir L. Xiao (2009) remdamiesi T. M. Manas ir M. D. Graham (2002), M. Armstrong ir D. Brown (2001) teigia, kad geriausiai darbuotojus dirbti motyvuoja darbo užmokestis, atitinkantis pastangas dirbti, perspektyva kilti karjeros laiptais, geri santykiai su vadovais bei bendradarbiais, darbuotojo profesionalumo pripažinimas, susidomėjimas darbu, savirealizacijos galimybė, galimybė savarankiškai priiminėti sprendimus bei kūrybinė laisvė.

Teisingumas šių dienų organizacijose tampa svarbiausia vertybe. Kiekvienas organizacijos vadovas turėtų užtikrinti darbo apmokėjimo sistemą, kuri teisingai atlygintų už darbą, skatintų darbuotojus dirbti, siekti organizacijos tikslų bei suderintų darbuotojo ir darbdavio ekonominius interesus (Klupšas, 2009; Lazauskaitė - Zabielskė, 2010).

Teisingumo teorijos kontekste J. Stacy Adams (1965) pirmasis išplėtojo idėją, kad teisingumas lyginant su kitais veikia darbuotojų motyvaciją. Žmonės yra skirtingi, todėl jų metodai suvokiamai neteisybei pašalinti ar sumažinti yra skirtingi. Teisingumo teorija akcentuoja, jog žmonės nevienodai suvokia ir vertina įdėjimo ir atlygio svarbą, skiriasi žmogaus charakteris, intelektas, amžius, nuostatos ir kt. Remiantis teisingumo teorija, darbuotojams svarbu, kad vadovai pažintų juos ir pripažintų, jog darbai atliekami žmonių santykių kontekste (Žapatorius, 2007).

Teisingumas įprastai analizuojamas paskirstymo – pajamų, turto ar kitų dominančių dydžių kontekste. Anglų sociologas N. Rescher (2002) manymu, teisingumo ar neteisingumo suvokimą lemia ne darbo užmokesčio lygis, kaip būtų galima tikėtis, bet sąmonėje egzistuojančios pretenzijos. Jis tvirtina, kad jei visuomeninėje sąmonėje neegzistuoja pretenzija kokiam nors gerovės lygiui, tai nekyla ir samprotavimai apie pajamų teisingumą ar neteisingumą.

2. Tyrimo metodai ir rezultatai

Tyrimu siekta atsakyti į tokius klausimus: kokie veiksniai turi įtakos teisingam darbo užmokesčio suvokimui ir ar pats darbo užmokesčio dydis turi įtakos teisingo darbo užmokesčio suvokimui.

Temos pagrindimui pateikti socialinio teisingumo suvokimo tyrimo rezultatai, kurio pagrindą sudaro teisingo darbo užmokesčio samprata.

Tyrimui pasirinktas tikimybinės sluoksninės atrankos metodas. Nuspręsta atrinkti proporcingą finansų (bankai, kredito unijos, draudimo bendrovės) sektoriaus įmonių aukščiausios ir vidurinės grandies vadovų bei žemiausios grandies darbuotojų skaičių, kuris ir sudaro atitinkamą sluoksnį. Siekiant gauti reprezentatyvius duomenims, imtis apskaičiuota pasitelkiant Paniotto formulę (Valackienė, 2004), kur:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N) \quad (1)$$

n – respondentų skaičius, kuriuos būtina apklausti;

Δ – paklaidos dydis; rezultatai įvertinti su 5 proc. paklaida;

N – generalinės visumos dydis.

Remiantis 2017 m. Statistikos departamento duomenimis, generalinę visumą sudaro 782 finansų ir draudimo veiklą registravusios įmonės. Su 95 % tikimybe ir 5 % paklaida nustatyta, kad būtinas imties dydis – 258 įmonė.

Sudarant imtį laikytasi šių pagrindinių taisyklių: 1) apskaičiuotas procentinis įmonių pasiskirstymas pagal finansų sektorių reprezentuojančias įmones; 2) proporcingai apskaičiuotas aukščiausios ir vidurinės grandies vadovų bei žemiausios grandies darbuotojų skaičius, t. y. po 86, reprezentuojančius atitinkamą grandį.

Šiame straipsnyje pateikti svarbiausi tyrimo rezultatai. Pagrindinis dėmesys buvo skirtas socialinio teisingumo sampratai ir įvairiems jam įtaka darantiems veiksniams, įskaitant ir socialinių grupių skirtumus. Daugiausia dėmesio skiriama veiksniams kurie apibūdina respondento darbo vietą, jo realų ir pageidaujama darbo užmokestį, požiūrį į teisingų sprendimų priėmimo procesą įmonėje, t.y. mezoklimatą.

Jei darbuotojas turi teisę daryti įtaką įmonėje priimamiems sprendimams, labiau tikėtina, kad juos įvertins kaip teisingus. Sprendimai, priimami įprasta įmonėje tvarka, suskirstyti į 11 kategorijų – nuo įdarbinimo iki atleidimo – nuo darbuotojo paaukštino pareigose iki pažeminimo. Teisingumas vertintas Likerto penkiabalėje skalėje, kur „5“ reiškia teisingumo principų laikymąsi visais atvejais, o „1“ – nėra jokio teisingumo (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Sprendimų, priimamų darbo vietoje, teisingumo vertinimas (sudaryta autorių)

Priimami sprendimai	Pozicija valdymo hierarchijoje					
	Aukščiausios grandies vadovai		Vidurinės grandies vadovai		Žemiausios grandies darbuotojai	
	Vidurkis	Standart. nuokrypis	Vidurkis	Standart. nuokrypis	Vidurkis	Standart. nuokrypis
Įdarbinimas	4,42	0,83	3,89	0,92	3,94	0,91
Atleidimas	4,33	0,94	3,76	0,93	3,80	0,96
Darbo paskyrimas	4,30	0,88	3,83	0,93	3,81	0,98
Medžiagų parinkimas	4,35	0,80	3,92	0,92	3,86	0,97
Darbo apimties nustatymas	4,24	0,91	3,76	0,92	3,78	1,03
Darbo užmokesčio paskirstymas	4,06	1,05	3,50	1,03	3,41	1,12
Darbo apmokėjimo nustatymas	4,03	1,06	3,44	1,09	3,30	1,15

Nuobaudų skyrimas	4,34	0,77	3,71	0,94	3,60	1,03
Įrangos įsigijimas	4,21	0,91	3,70	1,02	3,68	1,07
Paaukštinimas pareigose	4,22	0,88	3,64	0,95	3,55	1,06
Pažeminimas pareigose	4,22	0,84	3,63	0,98	3,51	1,02

Nustatyta, kad aukščiausios grandies vadovai įmonėje priimamus sprendimus vertina kaip teisingus beveik maksimaliais balais. Vidurinės grandies vadovai ir žemiausios grandies darbuotojai teikia panašų vertinimą. Tyrimų rezultatai atskleidžia, kad aukščiausios grandies vadovai išsaugo pagrindines sprendimų priėmimo privilegijas.

Tyrimo metu sprendimų, priimamų darbo vietose, vertinimo rodiklių reikšmės buvo sumuojamos, atmetus „sprendimas dėl įrangos įsigijimo“, nes jis daro įtaką teisingumo vertinimui ilgalaikėje perspektyvoje ir nėra žemiausios grandies darbuotojų veikimo zonoje. Siekiant rodiklius standartizuoti, sumos buvo padvigubintos ir transformuotos į Darbo vietos teisingumo indeksą (toliau – DVTI), kuris kinta nuo 1 iki 100 balų. Apskaičiuota vidutinė DVTI reikšmė 66,4 balo esant standartiniam nuokrypiui 18,9 balo. DVTI naudotas kaip nepriklausomas kintamasis tiesinės regresijos lygtyje (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Darbo vietos teisingumo indeksas (sudaryta autorių)

Veiksniai	Nestandardizuoti koeficientai β	Standartinis nuokrypis	Standartizuoti koeficientai β	t	Reikšmė
Konstanta	86,69	6,23		13,90	0,00
Amžius	-1,23	1,00	-0,07	-1,24	0,22
Valdymo lygis	-5,03	1,62	-0,18	-3,11	0,00
Gyvenvietės tipas	-0,99	1,17	-0,05	-0,84	0,40
Paaukštinimai pareigose per paskutinius 10 metų	-0,02	0,03	-0,03	-0,48	0,63
Atlyginimų pakėlimai per paskutinius 10 metų	-0,05	0,03	-0,11	-1,74	0,08
Atlyginimo dydis	0,00	0,00	0,10	1,58	0,11

Nustatyta, kad tik du kintamieji turi didelę įtaką DVTI – tai valdymo lygmuo ir darbo užmokesčio padidinimų kiekis per pastarąjį dešimtmetį. Nustatyta, kad darbo vietos vertinimui, darbo užmokesčio dydis reikšmingos įtakos neturėjo. Tokie rodikliai, kaip amžius, gyvenvietės tipas, paaukštinimų pareigose kiekis, kuriuos respondentas gavo per pastaruosius dešimt metų, nėra svarbūs. Dispersinė analizė parodė, kad pagal šį rodiklį skirtumas tarp privačių ir valstybinių įmonių nereikšmingas: skirtumų suma kiekvienos iš šių grupių viduje maždaug tris kartus viršijo skirtumų sumą tarp grupių. Kitaip tariant, dalyvavimo valdyme lygis buvo vienintelis kintamasis, kuris turėjo reikšmingą įtaką DVTI vertei.

Tyrimu siekta atsakyti į du iškilusius klausimus: kokia yra DVTI stabilumo priežastis ir kodėl, nepaisant išryškėjusių skirtumų tarp aukščiausio lygmens vadovų ir kitų darbuotojų, indeksas yra pakankamai aukštas. Galimo paaiškinimo reikėtų ieškoti ne tiek kiekvienos įmonės viduje, o apskritai šalies ekonomikos lygmenyje. Nestabilios, blaškomos konjunktūrinės rinkos sąlygomis aukščiausios grandies vadovai ir žemiausios grandies darbuotojai dažnai apjungiami bendriems tikslams, siekiant išsaugoti ir plėtoti tą struktūrą, kurioje dirba. Aplinkybių veikiami, aukščiausio lygmens vadovai priversti priimti ne tik savininkams, bet ir įmonės kolektyvui naudingus sprendimus. Žemiausios grandies darbuotojai tai supranta ir priima tokią situaciją, nes suinteresuoti įmonės išsaugojimu ir plėtra. Stabili įmonės veikla tampa būtina sąlyga žemiausios grandies darbuotojui išsaugoti savo darbo vietą, taip pat būsimo atlyginimo padidėjimo ar karjeros kilimo garantija. Taigi, rinka formuoja lauką, kuriame, bent jau iš dalies, vadovų ir žemiausios grandies darbuotojų interesai sutampa. Vadovai priversti skaitytis su darbo rinkos imperatyvu, kitų įmonių konkurencija. Žemiausios grandies darbuotojai priversti pripažinti, kad vadovybės kai kurie skausmingi valdymo sprendimai turi būti priimami siekiant išsaugoti pačią įmonę, užtikrinti stabilią viso kolektyvo veiklą.

Darbo užmokesčio pripažinimas teisingu neturi tiesioginio ryšio su teisingais ar neteisingais sprendimais, priimamais darbovietėje vertinimu. Darbo užmokesčio dydis reikšmingai koreliuoja tik su vienu kintamuoju – samprotavimu apie sprendimo pagrįstumą dėl pažeminimo pareigose (žr. 3 lentelę). Šią koreliaciją įmanoma paaiškinti tik tiriamos tikslinės nedidelės grupės, jungiančios mažais darbo užmokesčiais, su administracijos neteisingais pažeminimo pareigose sprendimais (Čekanavičius ir Murauskas, 2008; Pukėnas, 2009; Bekešienė, 2015).

3 lentelė. Koreliacija tarp darbo užmokesčio apimties ir samprotavimų apie jo teisingumą (sudaryta autorių)

Sprendimų teisingumo įvertinimas	Atlyginimo dydis Pirsono koeficientas / Reikšmė
Įdarbinimas	0,02 / 0,48
Atleidimas	0,04 / 0,28
Darbo paskyrimas	0,03 / 0,42
Medžiagų parinkimas	0,04 / 0,21
Darbo apimties nustatymas	0,04 / 0,20
Darbo užmokesčio paskirstymas	0,08 / 0,01
Darbo apmokėjimo nustatymas	0,09 / 0,00
Nuobaudų skyrimas	0,08 / 0,02
Įrangos įsigijimas	0,09 / 0,01
Paaukštinimas pareigose	0,08 / 0,02
Pažeminimas pareigose	0,11 / 0,00

Tyrimo metu, į klausimą, ar teisingas gaunamas darbo užmokestis, pusė respondentų atsakė teigiamai ir pusė neigiamai. Tuo pačiu tarp darbo užmokesčio dydžio ir jo pripažinimo teisingu ar neteisingu nustatytas tamprus ryšys. Grupėje tų, kurie galvoja, kad gauna teisingą atlyginimą, vidutiniškai dviem šimtais daugiau nei grupėje, pripažįstančioje jį neteisingu. Grupėje, kuriems sunku atsakyti, darbo užmokesčio dydis yra diapazone tarp patenkintų ir nepatenkintų savo atlyginimu.

Skirtumų reikšmė patvirtinama *T*-testu, skirtu eliminuoti variantą, kuriame vidutiniai skirtumai tarp grupių, netgi jei išorėje stiprūs, absorbuojami reikšminga rodiklio dispersija išskiriamose grupėse (Norušis, 2007). Ryšys tarp darbo užmokesčio dydžio ir jo pripažinimo teisingu santykinai tamprus. Nustatyta priklausomybė kelia abejonių dėl to, kad tik „pretenzijos“ arba reikalavimai gali būti kaip teisingas darbo užmokesčio įvertinimo pagrindas. Vis tik, pats jo dydis, taip kaip jis suvokiamas, turi tiesioginį poveikį. Būtina pabrėžti, kad tarp samprotavimų apie atlyginimą ir jo dydį egzistuoja savitarpio vertybių sistema, susijusi ne tiek su pačiu pajamų šaltiniu, darbo vieta, kiek su socialinės sistemos visuma. Kalbant apie kai kurias ekonomikų, o taip pat visuomenių sukurtas normas, kurios padeda palyginti tarpusavyje darbo sąnaudų ir jų finansinės kompensacijos lygį. Tik panašia normavimo tvarka galima paaiškinti, kad vienas ir tas pats darbo užmokestis vienoje šalyse gali būti laikomas kaip didelis, o kitose kaip mažas. Kinijos darbuotojui, gaunančiam 260 JAV dolerių atlyginimą, Lietuvos darbuotojo 400 Eur darbo užmokestis gali atrodyti didelis, tačiau Lietuvoje, kaip matyti iš tyrimo rezultatų, šis darbo užmokestis laikomas mažu. Nustatydamas savo pragyvenimo lygį, darbuotojas orientuojasi į tuos, kurie užima panašią, gal šiek tiek aukštesnę ar žemesnę padėtį. Normavimo tvarka pasireiškia kaip abipusis, iniciatyvus elgesio rezultatas, kai asmuo stebi kitų žmonių elgesį, įvertina savo galimybes ir derindamas stebėjimo ir asmeninių savybių rezultatus nulemia savo elgesio visuomenėje strategiją (Bandura, 2000). Normavimo tvarką darbuotojai supranta individualiai ir remiantis savo asmenine patirtimi. Asmeninė patirtis gali būti artimiausios aplinkos stebėjimo rezultatas, bet taip pat gali būti viešosios nuomonės rezultatas. Įdomu tai, kad tie, kurie gauna didelį jų požiūriu darbo užmokestį, jį traktuoja kaip teisingą.

Pirminė priežasčių grupė, apsprendžianti teisingo darbo užmokesčio suvokimą yra susijusi su individualiais darbuotojo darbinės veiklos aspektais ir suvokiama kaip abipusis kompensacijos principas – „kiekvienam pagal atlikto darbo apimtį“. Darbuotojas tikisi, kad darbo užmokestis bus grindžiamas teisingumo kriterijais, tai yra, priklausys nuo atlikto darbo apimties. Su respondentais, kurie manė, kad jų atlyginimai teisingi, situacija buvo tiksliai tokia, kokios jie ir tikėjosi: už tam tikrą atliktą darbą, jie gavo lygiavertį atlygį. Antra priežastis, tai – kvalifikacijos, kurios reikalauja atliekamas darbas atitiktis turimai kvalifikacijai principas. Ir, trečia priežastis – atsakomybės dėl savo ir kitų darbuotojų darbo rezultatų principas. Visais trimis atvejais darbo užmokesčio teisingumas vertinamas pagal darbo orumą, t.y. nuopelnus.

Antrąją priežasčių grupę sudaro statuso savybės. Manoma, kad darbo užmokestis turėtų būti maždaug toks pat, kaip kitų darbuotojų, turinčių panašias pozicijas. Tai pačiai kategorijai veiksnių, neturinčių tiesioginės įtakos produkcijos apimčiai ir kokybei, priskiriamos darbo sąlygos. Darbuotojų nuomone, kuo sudėtingesnės darbo sąlygos – tuo didesnis turi būti atlyginimas. Jei ši sąlyga įvykdyta, jų manymu, jų darbo užmokestis teisingas. Tokiais argumentais buvo grindžiamos sovietinės pramoninės eros vertybės, kai darbuotojus, dirbančius žalingos gamybos ar nepalankiomis klimato sąlygomis, buvo bandoma pritraukti didesniais atlyginimais.

Tyrimas rodo, kad dėl teisingo darbo užmokesčio suvokimo vyrauja individuali nuomonė, siejama su socialinio teisingumo suvokimu.

Darbo užmokestis svarbus tuo laikotarpiu, kai darbuotojas ieško darbo ir lygina skirtingų įmonių naudą ir nuostolius, kuriuos gali atnešti jo pasirinkimas. Tačiau tuo metu, kai darbuotojas neieško darbo, pagrindiniu teisingumo vertinimo veiksniu, tampa atlikto darbo apimtis, kokybė ir kvalifikacija. Tai patvirtina atsakymų pasiskirstymas apie darbo užmokesčio nelygybės priežastis toje grupėje, kuri mano, kad jis neteisingas.

Tuo atveju, kai įmonės savininkai nerodo tinkamo dėmesio, darbuotojas apeliuoja į moralinį diskursą, glūdinį už įmonės ribų. Atrodytų, kad tokioje situacijoje, kai darbo užmokestis nepakankamas, darbuotojas turėtų pripažinti

įmonės savininkų nepagarbą. Tačiau šią priežastį respondentai pažymi rečiausiai. Daug dažniau samprotavimuose dėl atlyginimų nelygybės apima pretenzijas dėl socialinės sanklodos kaip visumos, kur žeminamas darbuotojo orumas, nes darbuotojai neturi mechanizmų reguliuojančių darbuotojo ir įmonės savininkų santykius.

Socialinė nelygybė kelia visuomenės dalies pasipiktinimą, siejamą su pajamų nelygybe: 45 % tyrime dalyvavusių asmenų pažymi, kad jų darbo užmokestis neteisingas, nurodydami, kad įmonės savininkai gauna milžiniškas pajamas sumažindami žemiausios grandies darbuotojų atlyginimus.

Tyrimo metu respondentų buvo paprašyta įvardinti darbo užmokestį, kurį jie laikytų teisingu. Rezultatai patvirtino, kad teisingas darbo užmokestis yra glaudžiai susijęs su dabartiniu atlyginimų lygiu. Pirono koreliacijos koeficientas rodo vidutinio stiprumo ryšį tarp šių dviejų rodiklių (0,64). Kuo didesnis respondento atlyginimas, tuo didesnis jo teisingo darbo užmokesčio sampratos įvertinimas ir, priešingai, kuo jis mažesnis, tuo prasčiau vertinamas. Tai reiškia, kad vertindamas darbo užmokesčio teisingumą, darbuotojas orientuojasi, visų pirma, į savo šalies ekonomiką.

Analizės rezultatai rodo, kad gyvenvietės tipas ir išsilavinimas daro įtaką skirtumams. Tiesioginės priklausomybė, siejama su gyvenvietės tipu reiškia, kad kuo gyvenvietė mažesnė ir kuo mažiau ji panaši į „miestą“, tuo mažesni teisingo darbo užmokesčio reikalavimai. Didžiuosiuose miestuose skirtingose socialinėse grupėse didesnis socialinės diferenciacijos lygis. Mažuose miesteliuose, ypač kaime, pastebimas didesnis socialinės diferenciacijos lygis. Būtent ši mažų miestelių ir kaimų ypatybė sąlygoja, kad jaunimas siekiantis perspektyvos išvažiuoja į didelius miestus, kur platesnės galimybės ir mažesnė varginanti socialinė kontrolė.

Išsilavinę žmonės turi platesnes galimybes ir siekius, geba suvokti socialinį nepilnavertiškumą ir nepasitenkinimą, apribojantį kompensacijas tiems, kurie atlieka svarbų socialinį vaidmenį – mokytojai, gydytojai, mokslininkai. Kvalifikuoti darbuotojai labiau informuoti apie darbo užmokesčio standartus kituose, labiau išsivysčiusiuose regionuose ir šalyse. „Socialinis nepasitenkinimas“ siejamas su padidėjusiais reikalavimais. Aukštesnė kvalifikacija padeda susikurti geresnes sąlygas ir garantuoja geresnį pragyvenimo lygį.

Tiriant darbo užmokesčio, suvokiamo kaip teisingo, problemą svarbų vaidmenį vaidina institucinis veiksnys. Darbuotojams, kurie mano, kad jų atlyginimas neteisingas, kyla klausimas: kas yra kaltas ir atsakingas už tai, kad mokamas darbo užmokestis, už kurį jis vargu ar gali sudurti galą su galu. Respondentų atsakymai apima individualų, grupinį ir institucinį lygmenį. Pirmuoju atveju darbuotojai, patiriantys apmaudą dėl mažo darbo užmokesčio, kaltina savo tiesioginį vadovą. Antruoju – panašiais apmaudo objektais tampa didelės socialinės grupės (socialinės klasės ar sluoksniai) su kuriais jie identifikuojasi, o trečiuoju – susiklosčiusios tradicijos.

Pagal respondentų atsakymų pasiskirstymą, prie institucinio lygmens priskiriami vyriausybės pareigūnai, valstybės biurokratai (28,8 %). Į antrą vietą pagal atsakomybės lygmenį priskirti – šalies įmonių savininkai (24,4 %) ir su jais susiję aukščiausio lygmens vadovai (23,4%). Ir tik trečioje vietoje atsidūrė tiesioginiai darbuotojų vadovai (18,8 %). Instituciniai veiksniai pateikti kaip „mažo darbo užmokesčio susiklosčiusios tradicijos“ yra ketvirtoje vietoje (18,6%), o penktoje vietoje – ydingos darbo užmokesčių reglamentuojančios taisyklės ir normos (13,4 %).

Grupių, kontroliuojančių nuosavybę, interesai suvokiami kaip svarbiausias veiksnys, apsunkinantis darbo užmokesčio, suvokiamo kaip teisingo, darbuotojams sukūrimą. Teisės aktai, reglamentuojantys taisykles, jeigu ir gali daryti įtaką darbo užmokesčiui, tai tik dėl grupių, kontroliuojančių nuosavybę interesų. Dominuojančių socialinių grupių interesų realizavimas suvokiamas kaip politikos darbo užmokesčio srityje tikslas, o įstatymai – kaip priemonė, kurios pagalba sprendžiama problema.

Išvados

Socialinis teisingumas pagrįstas noru suprasti žmonių santykius, rasti kylantį socialinės nelygybės visuomenėje pagrindimą ir atsakyti į klausimus kaip tą nelygybę spręsti. Socialinio teisingumo suvokimui daro poveikį šalies vystymosi stabilumas ir institucinės sistemos veiksmingumas saugant piliečio teises. Teisingumas – individo įdėtų išteklių (pastangų ir sugebėjimų) ir gauto atlygio už darbą (atlyginimas arba paaukštinimas) santykis. Respondentai apie darbo užmokesčio teisingumą sprendžia subjektyviai: arba jį lygina su kitų gautais atlygiais už panašų darbą (žmonių situacijų palyginimas), arba su kuriuo nors kitu juos atitinkančiu pastangos (atlygio) santykiu. Tuo pačiu metu didžiulį poveikį teisingam darbo užmokesčio suvokimui turi ne tik pats darbo užmokesčio dydis, bet ir tai, kokiais normatyvais jis reglamentuojamas, kokie įstatymai gina darbuotojo ir darbdavio teises.

Tyrimo rezultatai rodo, kad socialinio teisingumo supratimas, kaip teisingo darbo užmokesčio aspektas visuomenėje yra ypač svarbus ir glaudžiai susijęs su atliekamo darbo pobūdžiu ir atlyginimo dydžiu konkrečioje įmonėje.

Atliktas tyrimas patvirtina, kad grupių, kurios kontroliuoja nuosavybę ir turi įtakos valdžios sprendimams, interesai – svarbiausias veiksnys, stabdantis nustatyti darbo užmokestį, kuris atitiktų socialinio teisingumo sampratą.

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad vyraujančioje šalies ekonomikos struktūroje aukščiausios grandies vadovai išsaugo pagrindines sprendimų priėmimo privilegijas. Tai sukuria paslėptą kitų darbuotojų, kurie tiki, kad tiems veiklos aspektams, kurie liečia juos asmeniškai, galėtų turėti didesnę įtaką, pasipiktinimą.

Darbo užmokestis ir jo dydis susijęs ne tiek su pačiu pajamų šaltiniu, darbo vieta, kiek su socialinės sistemos visuma. Ekonomikų ir visuomenių sukurtos normos tarpusavyje padeda palyginti darbo sąnaudų ir jų finansinio atlygio lygį bei paaikškinti, kad vienas ir tas pats darbo užmokestis vienoje šalyje gali būti laikomas kaip didelis, o kitose – kaip mažas. Nustatydamas savo pragyvenimo lygį, darbuotojas orientuojasi į tuos, kurie užima panašią, gal šiek tiek aukštesnę ar žemesnę poziciją įmonėje.

Literatūra

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Bandura A. (2000). Exercise of Human Agency through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78. Retrieved from: <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura2000CDPS.pdf>
- Bauman, Z. 2011. *Vartojamas gyvenimas*. Vinius: Apostrofa.
- Bekešienė, S. (2015). *Duomenų analizės SPSS pagrindai: mokomoji knyga*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
- Collins J. D., McMullen, J. S., Reutzler C. R. (2016). Distributive justice, corruption, and entrepreneurial behavior. *Small Business Economics*, 47(4), 981–1006. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/303753055>
- Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2008). *Statistika ir jos taikymai. II knyga*. Vilnius: TEV.
- Dubois, D. D., Rothwell, W.J., Stern D. Jo King, Linda K.K. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. JAV: Davies - Black Publishing.
- Fayol, H. (2005). *Vadybos klasika. Administravimas: teorija ir praktika*. Vilnius: Eugrimas.
- Finansų įmonių statistika* (2017). Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
Retrieved from <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=30780>
- Jacobs, G., van Witteloostuijn, A., Christe-Zeyse, J. (2013). A theoretical framework of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 26(5), 772–792.
- Jiang, Z., Xiao, Q., Qi, H., Xiao, L. (2009). Total Reward Strategy: A Human Resources Management Strategy Going with the Trend of the Times. *International Journal of Business and Management*, 4(11), 177-183. Doi:10.5539/ijbm.v4n11p177
- Klupšas, F. (2009). Gamybos darbuotojų motyvacijos stiprinimo aktualios besikeičiančiomis sąlygomis. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 19(4). Retrieved from <http://vadyba.asu.lt/19a/36.pdf>
- Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė spss programa: mokomoji knyga*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija.
- Lazauskaitė - Zabielskė, J. (2010). Suvokto atlygio už darbą teisingumo prielaidos viešajame ir privačiajame sektoriuje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 55, 103-117. Retrieved from https://eltalpykla.vdu.lt/bitstream/handle/1/1012/ISSN23358750_2010_N_55.PG_103_117.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazutka, R., Navickė, J. (2010). Studijos ir socialinis teisingumas. *Filosofija. Sociologija*, 4, 277–284. Retrieved from <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2010/4/277-284.pdf>
Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/instituciniai-sektorai-ir-subsektorai>.
- Mačernytė – Panomariovienė, I. (2003). *Verslo vadyba*. Kaunas: Technologija.
- McMullen, J. S., Bergman, B. J. (2017). Social Entrepreneurship and the Development Paradox of Prosocial Motivation: A Cautionary Tale. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 11: 243–270. Doi: 10.1002/sej.1263
- Merriman, K. K. (2014). The psychological role of pay systems in choosing to work more hours. *Human Resource Management Review*, 24(1), 67-79.
- Norušis, M. J. (2007). *SPSS 15.0 Guide to Data Analysis*. London: Prentice Hall.
- Rescher, N. (2002). *Fairness: Theory and Practice of Distributive Justice*. Publisher: Transaction Publishers.
- Rudzkiene, V., Černikovaitė, M. E. (2012). Socialinio teisingumas vertybiniu požiūriu. *Socialinės inovacijos globaliai plėtrai*, 1(1), 1055 - 1069. Retrieved from http://socin2012.home.mruni.eu/E_2012-12-26.pdf#page=57
- Rudzkiene, V., Burinskienė, M. (2013). Suvokiamas socialinis teisingumas ir jo reikšmė regionų plėtrai. *Viešojo politika ir administravimas*, 12(4), 595–609. Retrieved from http://socin2012.home.mruni.eu/E_2012-12-26.pdf#page=57
- Social Justice in an Open World. The Role of the United Nations* (2006). New York: United Nations. Retrieved from <http://www.un.org/esa/socdev/documents/ifsd/SocialJustice.pdf>
- Stankevičienė, A., Gerikiene, V., Jurgaitytė, N. (2016). Y ir Z kartų darbuotojų atlygio lūkesčiai informacinės visuomenės kontekste. *Informacijos mokslai*, 74, 7 - 24. Retrieved from <http://www.zurnalai.vu.lt/informacijos-mokslai/article/view/9919>
- Šileika, A., Andriušaitienė, D. (2007). Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas. *Verslas: teorija ir praktika*, 8(1), 19–23.
- Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas: vadovėlis*. Kaunas: Technologija.
- Wehrle M. (2006). *Noriu didesnio atlyginimo*. Vilnius: Vaga.
- Zajda, J., Majhanovich, S., Rust, V. (2006). Introduction: Education and social justice. *Review of Education*. 52(1), 9–22. Doi: 10.1007/s11159-005-5614-2
- Žaptorius, J. (2007). Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė. *Filosofija. Sociologija*, 18(4), 105-117. Retrieved from <http://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/filosofijasociologija/2007/4/4376>

Žiogelytė, L. (2013). Darbo apmokėjimui įtaką darančių veiksnių sisteminis vertinimas lietuvių verslo organizacijose (Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, Lietuva). Retrieved from <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1982906/datastreams/MAIN/content>

Явлинский, Г. (2007). Необходимость и способы легитимации крупной частной собственности в России: постановка проблемы. *Вопросы экономики*, 9, 4–26.

WAGE FAIRNESS EVALUATION: THE CASE OF LITHUANIA

Ilona SKAČKAUSKIENĖ, Svetlana KUNSKAJA

Abstract. The problem of poverty and exclusion, and income inequality in Lithuania has reached a critical verge. It is signalled by our income inequality index, along with the discontinued poverty reduction progress, having rocketed to the top level among the EU member states. The survey results contained in the present article point to the fact that the perception of social justice as an aspect of a official fair salary is of utmost importance to the society and it is closely related to the nature and matter, and the size of the salary paid for the work performed in a specific organization. The conducted survey supports the conclusions that the interests of groups which exercise control over the property and influence governmental decisions appear to be the principal factor obstructing to set the salary, which would satisfy the notion of social justice. Research objective – upon examining the conceptions of wages and social justice, to highlight the reasons, determining the perception of wage fairness. Research methods: scientific literature analysis, questionnaires, dispersion analysis, and regression – correlation analysis.

Keywords: social justice, correlation, macro-economic indices, wages.