



## DARBO UŽMOKESČIO NELYGYBĖS ĮTAKA SOCIALINĖS ATSKIRTIES FENOMENO ATSIKIRADIMUI

Irena DANILEVIČIENĖ<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Lietuvos socialinių tyrimų centras, Darbo rinkos tyrimų institutas, A. Goštauto g. 11, LT-01108, Vilnius

<sup>2</sup>Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Finansų inžinerijos katedra, Saulėtekio al. 11, LT-10223, Vilnius

El. paštas: [irena.danileviciene@dsti.lt](mailto:irena.danileviciene@dsti.lt)

**Santrauka.** Socialinė atskirtis yra viena iš pagrindinių valstybiniu mastu aptariamų problemų. Mokslininkai įtraukia socialinę atskirtį nagrinėdami skurdo, nedarbo ir darbo užmokesčio nelygybės problemas, tačiau išsamių teorinių bei praktinių šio reiškinio studijų Lietuvoje beveik nėra. Straipsnio tyrimo objektas – socialinė atskirtis kaip darbo užmokesčio nelygybės pasekmė. Straipsnio tikslas - įvertinti darbo užmokesčio nelygybės įtaką socialinės atskirties formavimuisi. Tikslui pasiekti yra iškelti tokie uždaviniai: išnagrinėti mokslinę literatūrą darbo užmokesčio ir socialinės atskirties srityje, įvertinti darbo užmokesčio nelygybės ir socialinės atskirties plėtros mastus bei pateikti minėtų problemų sprendimo pasiūlymus. Straipsnyje taikomi metodai: mokslinės literatūros analizė, teorinių ir praktinių teiginių sugretinimo metodas, statistinių duomenų analizė.

**Reikšminiai žodžiai:** atlyginimas, darbo užmokesčio nelygybė, nedarbas, pajamų sumažėjimas, skurdas, socialinė atskirtis.

**JEL klasifikacija:** E23, J21, J31, J64.

### Įvadas

Darbo apmokėjimo sąlygos yra vienas svarbiausių veiksnių, veikiančių ekonomiką ir šalies darbo rinką. Bėgant laikui, nevienodų darbo apmokėjimo sąlygų taikymas sukelia ne tik skirtumą tarp mažas ir dideles pajamas gaunančių asmenų, bet ir sudaro sąlygas socialinės atskirties atsiradimui. Darbo apmokėjimo nelygybės sukelta socialinė atskirtis yra gana naujas reiškinys Lietuvoje, apie kurį yra nuolat diskutuojama įvairiuose kontekstuose.

Šiuo metu socialinė atskirtis yra viena iš pagrindinių problemų, kurios yra aptariamoms valstybiniu mastu. Socialinės atskirties ir darbo užmokesčio nelygybės problemai savo darbuose nemažai dėmesio skiria tokie Lietuvos (Šileika, Blažienė (2000)) ir užsienio (Atkinson *et al.* (2004), Bullani, D'Ambrosio (2011), van Reenen (2011), Ranjan Gupta, Brata Dutta (2011), Bayran *et al.* (2012), Addison *et al.* (2013), Abrams, Killen (2014), Biddle (2014), Bodea, Herman (2014), Gangopadhyay *et al.* (2014), Bak, Larsen (2015)) mokslininkai.

Darbo apmokėjimo sąlygos yra labai svarbus kintamasis, kuris lemia bendrą asmens ir šeimos finansinę situaciją ir gerovę. Mažėjant pajamoms, šeimos narių tarpe atsiranda dauguma socialinių problemų – nepasitikėjimas savimi ir supančia aplinka, apatija, auga polinkis į nusikalstamumą. Dažnai darbo apmokėjimo ir socialinės atskirties problemos pasireiškia ir per ilgalaikį nedarbą, nes praradus darbą sparčiai sumažėja gaunamos pajamos ir žmogus jaučiasi nepatenkintas savimi ir atskirtas nuo visuomenės.

Šio straipsnio tyrimo objektas yra socialinės atskirties fenomenas, kaip darbo užmokesčio nelygybės (ir dalinai nedarbo) pasekmė. Straipsnio tikslas – įvertinti skirtingų darbo apmokėjimo principų taikymo iššauktą socialinės atskirties proceso formavimosi ypatumus. Tikslui pasiekti yra iškelti trys pagrindiniai uždaviniai: išnagrinėti mokslinę literatūrą darbo užmokesčio ir socialinės atskirties srityje, įvertinti darbo užmokesčio nelygybės ir socialinės atskirties plėtros mastus Lietuvoje ir kitose ES šalyse, pateikti darbo užmokesčio nelygybės ir socialinės atskirties problemų sprendimo pasiūlymus. Tyrimui taikomi metodai: mokslinės literatūros analizė, teorinių ir praktinių teiginių sugretinimo metodas, statistinių duomenų analizė.

### Darbo užmokesčio teorinių sampratų analizė

Šiuo metu ypatingas Lietuvos ir užsienio mokslininkų dėmesys yra skiriamas darbo užmokesčiui ir jo pokyčiams, kurie gali iššaukti socialinės atskirties formavimąsi. Atlyginimas yra svarbiausias pajamų šaltinis dirbantiems žmonėms, kuris veikia jų gyvenimo standartus, pagrindinius vartojimo komponentus ir šalių ekonominę veiklą. Darbo produktyvumas ir atlyginimai yra susiję su konkurencingumu makro ir mikro lygmeniu. Tik dirbant produktyviai ir siekiant didesnio konkurencinio pranašumo galima tikėtis didesnio darbo užmokesčio. Konkurencingumas yra apibrėžiamas kaip institucijų, politikos ir veiksmų rinkinys, kuris veikia šalies konkurencingumo lygį, kai produktyvumo lygmuo nustato plėtros tvarumo lygmenį, apibūdinantį šalį. Darbo produktyvumas gali būti paaiškintas ir darbo jėgos naudojimo efektyvumu. Augant darbo produktyvumui, didėja pagamintos produkcijos mastai ir visuomenė tampa turtingesnė. Augant darbo produktyvumui, verslo subjektai gali nedidindami kainų padidinti atlyginimus, dividendus ar plėsti produkcijos mastus. Darbo produktyvumas ir atlyginimai tampa pagrindine ekonomikos ir legalia problema.

Siaurąja prasme atlyginimas yra suprantamas kaip (Žaptorius 2005):

- atlygis, mokamas darbuotojams už turimos darbo jėgos panaudojimą;
- pinigų kiekis apskaičiuotas už tam tikrą ataskaitinį laikotarpį;
- atlyginimas, nustatytas pagal darbo kontraktą/sutartį.

Iš to seka, kad atlyginimas – tai pinigai, gauti už tam tikro darbo atlikimą. Atlyginimų lygis yra nustatomas rinkos ir institucinių veiksnių. Esminiai rinkos veiksniai yra darbuotojų profesinė kvalifikacija, kompetencija, regiono plėtros lygmuo, socialinės ir ekonominės šalies galimybės, gyvenimo standartai. Prie pagrindinių institucinių veiksnių, lemiančių darbo užmokesčio dydį, galima priskirti darbo laiką, panaudotą energiją, darbo turinį ir vertingumą organizacijai, darbuotojo kompetenciją, darbo atlikimo kokybę, paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje bei darbo užmokesčio dydį analogiškose organizacijose.

Būtina paminėti, kad atlyginimas yra ekonominė kategorija, kuri turi kelias pagrindines funkcijas (Šileika *et al.* 2010):

- atkuriamoji (kai atlyginimas sudaro prielaidas patenkinti ne tik fizinius, bet ir dvasinius, socialinius poreikius);
- motyvacinė (kai yra skatinama darbuotojų satisfakcija atliekamu darbu ir jų motyvacija didinti darbo našumą);
- socialinių garantijų funkcija (laiku mokamas atitinkamo dydžio atlyginimas užtikrina kaštų atkūrimą paprasto ir sudėtingo darbo atveju);
- kompensacinė (ši funkcija pasireiškia, kai darbuotojas dirba blogesnėmis sąlygomis nei priimta (naktinė pamaina, darbas sudėtingomis sąlygomis ir kt.), bet už tai gauna sąlyginai didesnį atlyginimą);
- kaupiamoji (atlyginimas užtikrina lėšų kaupimą ateities poreikių patenkinimui).

Kalbant apie atlyginimus, galima išskirti tokį pagrindinį atlyginimo už darbą tikslą (Vanagas 2009) – padėti įgyvendinti organizacijos strateginius siekius ir trumpalaikius uždavinius ugdant kvalifikuotus, kompetentingus, pareigingus darbuotojus ir juos motyvuojant. Apmokėjimas už darbą visada buvo svarbi ekonominė ir teisinė problema.

Sprendžiant darbo apmokėjimo klausimus, tiesiogiai susiduria darbuotojų ir darbdavių interesai, todėl šie klausimai sprendžiami laikantis vadinamosios socialinės partnerystės principų arba juos supriešinant vienus su kitais. Pagrindiniai atlyginimų politikos uždaviniai yra (Appleby 2003):

- patraukti ir išlaikyti reikiamą personalą, siekiant įgyvendinti organizacijos uždavinius;
- skatinti darbuotojus geriau dirbti;
- laikytis logiškos ir nuoseklios, lengvai suprantamos ir lanksčios politikos.

Iš to seka, kad darbo užmokesčio reglamentavimui nemažą dėmesį skiria ir valstybė, teisės aktuose įtvirtindama darbuotojams garantuojamų lengvatų minimumą (Addison *et al.* 2013). Valstybės garantuojamos lengvatos neužtikrina itin puikaus darbuotojo darbo, todėl įmonės, siekdamos geresnių veiklos rezultatų, darbuotojams nustato daugiau teisių ir geresnes darbo užmokesčio sąlygas nei tos, kurias garantuoja valstybė. Tuo tarpu įmonė turi galimybę pasiekti kiekvieno darbdavio trokštamą tikslą – kuo geriau panaudoti kiekvieno darbuotojo darbo potencialą. Norint išlaikyti gerą darbuotoją savo įmonėje, būtina mokėti jam aukštesnį atlyginimą nei galėtų mokėti konkurentai. Tam, kad darbuotojas pradėtų geriau dirbti, darbo užmokestis jam turi būti padidintas nustatyta suma, susijusia su tam tikru jo elgsenos ugdymu.

### Darbo užmokesčio dydį lemiantys išoriniai ir vidiniai veiksniai

Darbo užmokesčiui tiesiogiai arba netiesiogiai turi įtakos daugelis veiksnių. Darbo apmokėjimo organizavimą lemia ekonominiai, techniniai ir socialiniai veiksniai. Vis dažniau atsisakoma griežtos pareigybių klasifikacijos ir kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio nustatymo. Darbo užmokestį lemia ne tik kiekybiniai ir kokybiniai darbo rezultatų aspektai, bet ir darbuotojo savybės – kvalifikacija, potencialas, kooperacijos su bendradarbiais lygis. Iš to seka, kad visus veiksnius galima suskirstyti į dvi grupes – išorinius ir vidinius (1 pav.).



1 pav. Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai (sudaryta autorės remiantis Vanagas 2009)  
Fig. 1. Factors that influence wage level (compiled by author based on Vanagas 2009)

Prie išorinių veiksnių yra priskiriami tokie veiksniai, kaip darbo rinkos sąlygos, gyvenimo lygis, kolektyvinė sutartis ar darbo užmokesčio lygis regione. Tai veiksniai, kurie yra susiję ne tik su konkrečiu darbu, bet apima platesnį spektrą. Išoriniai veiksniai parodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį. Kai pasiūla viršija paklausą, darbdaviai gali mokėti mažiau ir atvirkščiai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti didinti darbo užmokestį. Tačiau pasitaiko atvejų, kai šis dėsniumas išnyksta. Pavyzdžiui, profsąjungos gali priversti darbdavius mokėti gerą darbo užmokestį net esant dideliame šios profsąjungos narių bedarbių skaičiui.

Vidiniai veiksniai darbo užmokesčio dydį lemia per numatytą kiekvieno darbo ir darbuotojo santykinę vertę. Profsąjungos siekia vienodo darbo užmokesčio skirtingų profesijų darbuotojams, šią lygybę grindžiant tuo, kad vienodos kvalifikacijos darbuotojai turi gauti vienodą darbo užmokestį, nors tada darbo užmokestis prarastų motyvatoriaus vaidmenį. Taip pat atsižvelgiama ir į darbdavio išgales mokėti nustatyto dydžio atlyginimą, nes dažnai įmonės gebėjimą mokėti didesnę ar mažesnę atlyginimą iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas, ekonominės sąlygos ir konkurencija.

Kai minėtų veiksnių įtaka nėra tinkamai valdoma, atsiranda ir darbo užmokesčio neatitikimas darbo našumui. Gyventojų pajamos lemia asmeninį vartojimą bei gyvenimo lygį, o pajamų lygis ir diferenciacija labiausiai apibūdina gyvenimo lygį šalyje ir įvertina skurdo galimybę. Prie skurstančiųjų priskiriami tie visuomenės nariai, kurių pajamos ženkliai atsilieka nuo vidutinio pajamų lygio. Kai gyventojų grupės pajamos krenta žemiau minimalaus normatyvinio vartojimo biudžeto nubrėžiamos socialinio minimumo ribos, atsiranda socialinė ir fiziologinė skurdo riba (Šileika, Blažienė 2000). Ta riba ypatingai pasireiškia per pajamų ir darbo našumo lygį.

Būtina paminėti, kad noras dirbti priklauso ir nuo paramos nedirbantiems dydžio. Vieni darbuotojai dirba daugiau ir gauna mažesnę atlyginimą (kai darbo užmokestis nėra nustatomas adekvačiai darbo produktyvumo dydžiui), o kiti dirba mažiau, bet gauna didesnę atlygį (darbuotojų našumas ir produktyvumas yra perversinamas). Taip formuojasi „dirbančiųjų skurdžių“ fenomenas, kuris pasireiškia, kai namų ūkiai negali įdarbinti visų suaugusiųjų, o dirbantys neturi reguliarių pajamų. Globalizacijos eroje dirbantys skurdžiai sudaro naują darbuotojų klasę, kurių dauguma mažina reguliarias darbo pajamas. Vargšai ir nedarbingi priskiriami etninei mažumai, kuri tampa atskirtaisiais. Tokiu atveju dalis darbuotojų (o atitinkamai ir šalies gyventojų) nusprendžia nebedirbti ir gauti geriau bedarbio pašalpą. Taip žmonės papuola į „skurdo spąstus“ ir tampa socialiai atskirti (Bodea, Herman 2014; Gangopadhyay *et al.* 2014).

Apibendrinant galima teigti, kad skaičiuojant darbo užmokestį, būtina įvertinti darbo užmokesčio dydį lemiančius veiksniai, kadangi išvardinti veiksniai daro įtaką darbo užmokesčio dydžiui ir atitinkamai sudaromos sąlygos socialinės nelygybės bei socialinės atskirties atsiradimui. Netolygi socialinė ir ekonominė raida gali pasireikšti gyvenimo lygio nuosmukiu, augančiu nedarbo lygiu ir socialiniu/politiniu ekstremizmu. Iš to seka, kad pajamų nelygybė yra reikšmingas aspektas vertinant žmonių gyvenimo kokybę ir bendrą šalies socialinę ir ekonominę raidą.

### Socialinės atskirties ir skurdo ypatumai

Socialinė atskirtis yra gana naujas reiškinys, todėl šiuo metu nėra vieningo šio reiškinio apibrėžimo. Mokslininkų (Bellani, D'Ambrosio 2011; Dutta *et al.* 2013; Bak, Larsen 2015) nuomone, socialinė atskirtis – tai sąlyginis ir daugiaprasmiškas reiškinys, kuris apima ir visuomenines, ir asmenines vertybes. Šis reiškinys atsiranda, kai visuomenė ar pavienis asmuo dėl tam tikrų istorinių, politinių, kultūrinių ar kitų priežasčių pradeda ignoruoti tam tikros grupės

poreikius, interesus ar siekius. Asmuo praranda turimas teises ir padėtį, todėl visiškai nutraukia socialinius ryšius su kitais visuomenės nariais.

Lietuvos mokslininkai (Brazienė, Merkys 2012) teigia, kad socialinė atskirtis tai - procesas, kurio metu tam tikros grupės sistemingai patenka į nepalankią situaciją, nes yra diskriminuojamos dėl tautybės, rasės, religijos, seksualinės orientacijos, kilmės, lyties, amžiaus ar negalios. Diskriminacija vyksta tiek valstybiniu (švietimo sistemos), tiek socialinių institucijų (namų ūkių) lygmeniu. Iš to seka, kad socialinė atskirtis daro įtaką gyvenimo kokybei bei visuomenės lygybei, o labiausiai socialinę atskirtį skatina: darbo rinkos pokyčiai, žemas uždarbis, nedarbas, neįgytas išsilavinimas, prasta sveikata, augantis nusikalstamumas ar nusikalstamumo baimė, kalba, mobilumas, socialinė politika ir socialinis kapitalas (Bellani, D' Ambrosio 2011).

Šį teiginį galima pagrįsti mokslininkų (Brazienė, Merkys 2012) nuomone, kad socialinei atskirčiai būdingas: daugialypiškumas (individualūs ir kolektyviniai ištekliai), dinamiškumas (nuo visiškos integracijos iki giles atskirties), santykinumas (socialinis atstumas ir izoliacija, atstūmimas, pažeminimas, socialinės paramos tinklų trūkumas, socialinis nedalyvavimas), aktyvus veikimas (išstūmimas į visuomenės užribį) ir priklausomybė nuo konteksto (gyvenimo aplinkybių lyginimas su kitų visuomenės narių). Šis daugiadimensis ir daugialypis procesas pabrėžia asmens ir visuomenės santykių nutraukimą (Dutta *et al.* 2013), todėl šis terminas gerai tinka įvardyti santykiams tarp visuomenės ir ilgalaikių bedarbių, nesugebančių persikvalifikuoti, menkai išsilavinusių darbininkų, darbo vietos negaunančio jaunimo, vienišų žmonių, kurių daugėja silpnėjant šeimos stabilumui. Taip pat socialinė atskirtis yra atspindis to, kas nutinka regionams, kurie kenčia nuo nedarbo, prastų įgūdžių, mažų pajamų, prastų gyvenimo sąlygų, didelio nusikalstamumo, blogos sveikatos ir iširusios šeimos. Viena iš didžiausių socialinės atskirties priežasčių yra darbo paklausos būsenos ir darbo rinkos susitarimas. Nepatikimos įdarbinimo sąlygos darbo rinkoje yra svarbus socialinės atskirties svetas ir skurdo šaltinis Europoje (Gangopadhyay *et al.* 2014).

Kadangi šiuo aspektu, socialinė atskirtis yra procesų, dėl kurių asmenys, namų ūkiai, bendruomenės ar net socialinės grupės yra stumiamos link užribio arba paliekamos už visuomenės ribų, visuma. Pagal išskirtas socialinės atskirties formas yra pateikiamos ir pagrindinės socialinės atskirties dimensijos (Bellani, D' Ambrosio 2011; Gangopadhyay *et al.* 2014):

- vartojimas (pajėgumas pirkti prekes ir paslaugas);
- gamyba (dalyvavimas veiklose, kurios laikomos ekonomiškai ar socialiai vertingos);
- politinis dalyvavimas (dalyvavimas priimant sprendimus lokaliu ir nacionaliniu lygmeniu);
- socialinė sąveika (ryšiai su šeima, draugais ir bendruomene).

Jei trūksta vienos iš dimensijų, tai atsiranda socialinė atskirtis. Atsižvelgiant į pateiktas dimensijas, socialinė atskirtis apibūdinama kaip potencialus daugelio rizikos faktorių padarinys, tačiau neaišku, kokius rizikos faktorius laikyti svarbiausiais ir kokiomis priemonėmis remtis ją tiriant (Bellani, D' Ambrosio 2011; Bayram *et al.* 2012; Abrams, Killen 2014; Biddle 2014).

Socialinės atskirties samprata yra sutelkta ties socialinio gyvenimo spektru, tokiu kaip darbo rinkos atskirtis, aštrus skurdas ir materialinis atėmimas, kaip socialinių teisių atėmimas. Socialinė atskirtis tai kompleksinis ir daugiadimensis procesas, kuris apima trūkumą ar atsisakymą išteklių, teisių, gėrybių ir paslaugų ir galimybę dalyvauti normaliuose santykiuose ir veiklose, prieinamų daugumai visuomenės žmonių, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje ar politinėje srityje.

Dažnai socialinės atskirties samprata yra siejama su skurdo apibrėžimu, nes socialiai atskirti (ir remtini) žmonės yra tarsi „nušalinti“ nuo visuomenės veiksmų, todėl apibūdinant socialinę atskirtį būtina atsižvelgti į tokias sąlygas: santykinį finansinį ar ekonominį skurdą, socialinius ryšius, unijas ir politinį dalyvavimą, laisvalaikio aktyvumą ir sveikatos sąlygas. Tačiau būtina pažymėti, kad šie du reiškiniai nėra lygiaverčiai. Skurdas dažnai pasireiškia per žmonių atskyrimą nuo galimybių džiaugtis paprastais gyvenimo standartais, per socialinę atskirtį, dalyvavimo stoką ir struktūrines problemas. Yra žinomos dvi skirtingos skurdo rūšys (Gruževskis 2002; Alkire, Santos 2011): vidutinės pajamos gaunantys žmonės ir santykinis finansinis skurdas. Skurdas išsivysčiusioje šalyje dažnai yra apibrėžiamas per tokius veiksnius, kaip: pajamas vienam gyventojui, nedarbą, skurdžių sveikatą, lytinę diskriminaciją, miesto/kaimo paskirstymą, skurdžių visuomenę. Žinoma, kad nedarbas parodo, kad darbo galimybių trūkumas yra išskirtinis skurdo bruožas visuomenėje, tačiau žmogaus socialinės raidos teorijos esmė ta, kad kvalifikuota darbo jėga yra tvarios plėtros pagrindas ir žmonėms turi būti suteikta galimybė lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje (Gruževskis 2002).

Skurdžiai gyvenantis žmogus turi ribotas galimybes gyventi norimomis sąlygomis, turėti darbą ir galimybę mokytis visą gyvenimą. LR Statistikos departamento duomenimis šiuo metu 31 proc. Lietuvos gyventojų yra žemiau santykinės skurdo ribos, todėl jie yra socialiai atskirti ir turi galimybę gauti pašalpą. Iš to seka, kad skurdas sudaro prielaidas turtinei diferenciacijai. Todėl svarbu išsiaiškinti turtinės nelygybės šaltinius bei suvokti, kuriuos iš jų įmanoma paveikti socialinės politikos priemonėmis.

Net ir turtingose šalyse žmonės patenka į skurdą dėl nedarbo, netekę pakankamos šeimos ir socialinių institucijų paramos senatvėje ar ištikus negaliai. Paprastai skurdo priežastimis laikomi veiksniai, kurie padidina žmonių riziką tapti skurstančiais. Iš jų svarbiausi (Brazienė, Merkys 2012): nedarbas (ypač ilgalaikis), mažos pajamos, mažėjantis

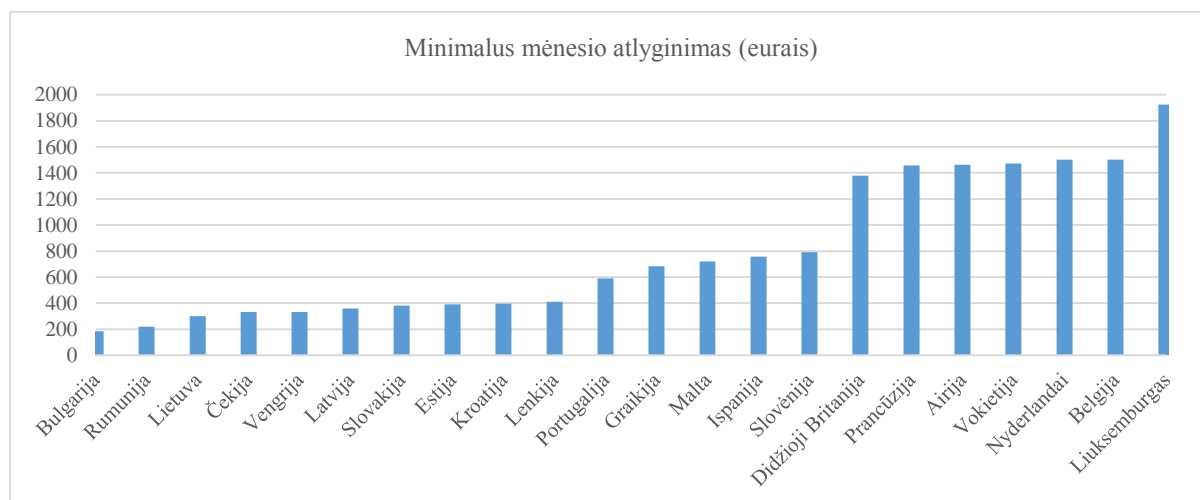
gimstamumas ir darbingo amžiaus žmonių emigracija, mažos pajamos, žmonių ar institucijų nesugebėjimas prisitaikyti prie sparčiai besiplėtojančių informacijos ir komunikacijos technologijų, silpna mokyklų techninė bazė bei pernelyg ankstyvas mokymosi nutraukimas, lyčių nelygybė, diskriminacija ar etniniai konfliktai, šeimos institucijos irimas ir skyrybos ir kitos nepalankios aplinkybės.

Vis dėlto užsienio mokslininkai (Alkire, Santos 2011; Cobinah *et al.* 2015) teigia, kad socialinė atskirtis yra platesnė sąvoka nei skurdas, apimanti ne tik prastas materialines sąlygas, bet ir nesugebėjimą produktyviai dalyvauti ekonominiame, socialiniame, politiniame ir kultūriniame gyvenime, o kartais reiškianti ir nutolinimą nuo visos bendruomenės. Skurdui būdinga ir tai, kad skurstantieji nedalyvauja priimant sprendimus socialiniame, kultūriniame ir pilietiniame gyvenime, todėl šia prasme skurdas gali pastūmėti į socialinę atskirtį. Tačiau čia galime išvengti kylančios problemos dualizmą, nes visų minėtų negerovių, tame tarpe ir skurdo, priežastimi gali būti ta pati socialinė atskirtis.

### ES šalių darbo apmokėjimo ypatumai

Atlikus literatūros analizę buvo apibrėžta darbo užmokesčio, socialinės atskirties ir skurdo samprata, išanalizuoti vidiniai ir išoriniai veiksniai lemiantys darbo užmokesčio dydį, atskleisti socialinės atskirties atsiradimo ypatumai. Šioje dalyje atlikta ES šalių (tarp jų ir Lietuvos) minimalaus mėnesio darbo užmokesčio analizė ES šalyse. Taip pat analizuojama, kiek pasaulio žmonių yra socialiai atskirti dėl to, kad jau ilgesnį laiką nedirba ar gyvena žemiau skurdo ribos. Žemesnis atlyginimo už darbą lygis valstybę daro patrauklesnę užsienio investuotojams. Labai gerai žinomos pasaulyje verslo organizacijos dėl mažesnių darbo jėgos sąnaudų perkelia savo gamybos pajėgumus į pigios darbo jėgos šalis. Lietuvos vidutinė mėnesinė alga yra viena mažiausių Europos Sąjungoje.

Analizuojant minimalaus darbo užmokesčio dydį ES šalyse (2 pav.), paaiškėjo kaip skiriasi kaimyninių šalių vidutinis darbo užmokestis. Mažesnis nei Lietuvoje minimalus mėnesinis darbo užmokestis 2015 m. sausio 1 d. buvo tik Bulgarijoje (184 eurais) ir Rumunijoje (218 eurų). Tuo tarpu didžiausias minimalus mėnesio darbo užmokestis 2015 m. pradžioje buvo užfiksuotas Liuksemburge (1923 eurais). Lietuvos minimalaus mėnesio atlyginimo dydis yra vienas mažiausių Baltijos šalyse (Latvijoje MMA siekia 360 eurų, o Estijoje net 390 eurų).



2 pav. Minimalus darbo užmokestis ES šalyse (eurais) (sudaryta autorės remiantis Eurostat 2015)

Fig. 2. Minimum wage in EU countries (euro) (compiled by author Eurostat 2015)

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis per pastaruosius metus daugiausiai kilo nekilnojamojo turto operacijų veikloje, viešojo valdymo, gynybos, privalomojo socialinio draudimo veikloje bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje. Darbo užmokestis labiausiai sumažėjo kasybos ir karjerų eksploatavimo, nekilnojamojo turto operacijų, viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo veikloje. Pažymėtina, jog skirtingų lygmenų kintamoji dalis mažėjo skirtingu dydžiu: aukščiausio lygmens vadovams ji mažėjo apie 30 proc., darbininkams ir aptarnaujančiam personalui – apie 50 proc., o vidurinio lygmens vadovams ir specialistams ji beveik nepakito. Kintamoji atlyginimo dalis paprastai yra mokama už praėjusių metų veiklos rezultatus, o 2013 m. dauguma darbuotojų dar įgyvendino jiems keltus veiklos tikslus, nors verslo rezultatai jau nebuvo tokie geri, o tai atspindi vadovų ir specialistų priedų dydžio pokyčiai. Tačiau darbininkams kintamoji dalis dažnai priklauso nuo darbų apimtys, taigi jai sumažinti šiais metais priežasčių nereikia ieškoti. Iš to seka, kad perkaitusi 2007–2008 m. Lietuvos darbo rinka pusiausvyrą iškreipė darbuotojų naudai, o tai buvo prielaida ekonominio nuosmukio metu įsigalėti išlaidų perspektyvai, ir 2009 m. atlygio (arba apskritai personalo) valdymas tapo išlaidų optimizavimo klausimu.

Nepamatuotai menkas atlyginimas už darbą skatina ekonomiškai aktyvią dalį darbo jėgos išvykti iš šalies, tuo krašto ekonomikai padaroma tiesioginių (mažėja valstybės investicijos studijoms) ir netiesioginių (dėl būtinybės išvykti prarandama kvalifikacija, įsitvirtinama neprestižiniuose darbo rinkos sektoriuose) nuostolių. Tada atsiranda atlyginimų nelygybė (Capatina 2014), kuri pasireiškia per kognityvinių žinių pokytį bėgant metams.

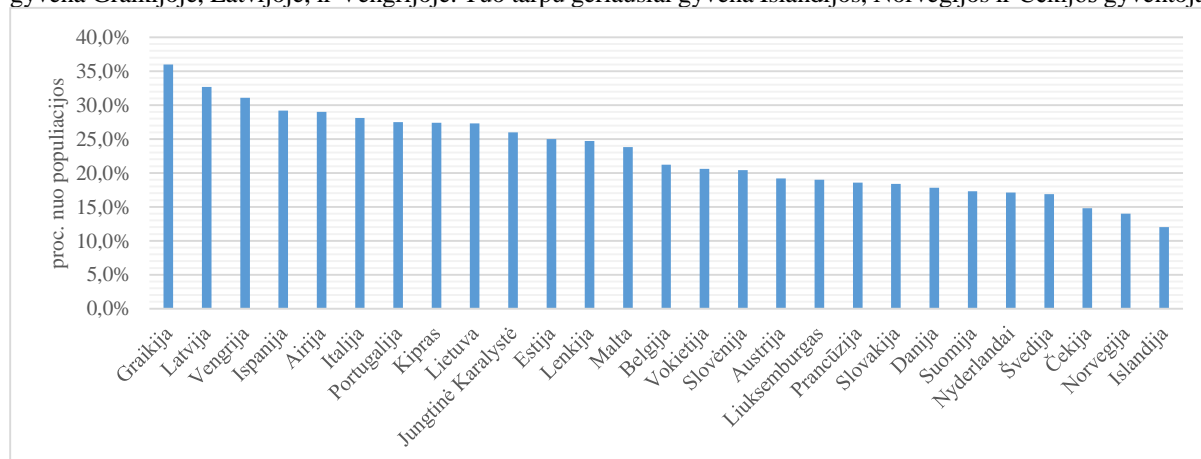
Esant technologiniams pokyčiams sparčiai keičiasi reikalingų žinių spektras, todėl plačiai yra nagrinėjama nelygybė tarp kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų darbo užmokesčio. Technologinis progresas tampa neatsiejamas nuo darbuotojų įgūdžių. Gerėjant technologijoms, sudaromos sąlygos didinti kvalifikuotų darbuotojų atlyginimus, tuo pačiu metu didinant darbo užmokesčio nelygybę. Čia didelį vaidmenį turi ir globalizacijos plėtra. Globalizacija veda prie didesnės pajamų nelygybės, tačiau gerėjant technologijoms, visi gyvenantys labiau išsivysčiusiose šalyse gauna didesnį atlyginimą (Ranjan Gupta, Brata Dutta 2011; Van Reenen 2011; Anwar *et al.* 2013; Basco, Mestieri 2013). Esant globalizacijos procesams vidutinių ir žemų įgūdžių darbuotojams atlyginimai mažėja, o aukštus įgūdžius turinčių darbuotojų atlyginimai auga. Globalizacija sudaro sąlygas ir prekybos liberalizacijai. Prekybos liberalizacija sudaro sąlygas pigesnių prekių importui, kuris savo ruožtu skatina užimtumo didėjimą pirmiausia mažiau įgūdžių reikalaujančiose sferose. Gerėjant komunikacijos technologijoms ir mažėjant transportavimo kaštams, didėjant konkurencingumui kylančiam dėl globalizacijos, naudojamas tarptautinis outsourcingas.

Atlikti tyrimai atskleidė, kad Lietuvoje pagrindinis gerai dirbti skatinantis veiksnys yra darbo užmokestis – kuo jis didesnis, tuo darbuotojas labiau motyvuotas gerai atlikti savo pareigas. Lietuvą šiuo požiūriu galima priskirti prie mažai išsivysčiusių šalių, kur darbo užmokesčio didinimas yra motyvacijos pagrindas. Tinkamas įvertinimas, karjeros galimybės, geras psichologinis klimatas, maloni darbo aplinka labiau domina tik pakankamai didelį darbo užmokesčių gaunančius aukštos kvalifikacijos specialistus, tačiau jie sudaro tik labai mažą darbuotojų dalį.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Lietuvos vidutinė mėnesinė alga yra viena mažiausių Europos Sąjungoje. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio mažėjimą lėmė darbų masto mažėjimas, nereguliarių išmokų mažėjimas ir sumažinta bazinė mėnesinė alga biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojams. Palyginti nedidelį atlyginimų mažėjimą privačiame sektoriuje lėmė tai, kad dalis įmonių sumažino darbo vietų skaičių, vietoje atlyginimų mažinimo. Esama ekonominė padėtis turėtų sumažinti atotrūkį tarp produktyvumo ir darbo užmokesčio pokyčių, kuris augo sparčiau ekonomikos klestėjimo laikais. Šiuo metu darbo užmokesčio valdymas įmonėse tapo išlaidų optimizavimo klausimu ir pakreipė darbo rinką darbdavio naudai. Atlikti tyrimai parodė, kad vienas iš pagrindinių ir svarbiausių veiksnių, formuojant žmonių išteklių politiką – atlygis už darbą. Užimtumui, taip pat darbuotojų verbavimui ir atrankai didelę įtaką turi šalies ekonominė padėtis bei technologinių inovacijų taikymas.

### Socialinė atskirtis ir skurdas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

Praradus darbą arba patyrus pajamų nelygybę žmonės dažniausiai jaučiasi atskirti. Žinoma, kad socialinė atskirtis kiekvienoje šalyje yra vertinama skirtingai ir žinomi įvairūs socialinės atskirties aspektai. Analizuojant duomenis apie skirtingose Europos šalyse gyvenančius skurdo ar socialinės atskirties rizikos zonoje žmones (Eurostat 2015), galima teigti, kad nagrinėjamu laikotarpiu daugelyje šalių (Graikija, Vengrija, Ispanija, Airija) skurdo ar socialinės atskirties rizikos zonoje gyvena vis daugiau žmonių. Tuo tarpu Lietuvoje, Latvijoje, Norvegijoje tokių žmonių mažėja. Nagrinėjant situaciją 2015 m. pradžioje (3 pav.) matoma, kad skurdžiausi (ir tikėtina labiausiai atskirti) žmonės gyvena Graikijoje, Latvijoje, ir Vengrijoje. Tuo tarpu geriausiai gyvena Islandijos, Norvegijos ir Čekijos gyventojai.



3 pav. Žmonės, kurie yra skurdo ar socialinės atskirties rizikos zonoje (2015 m. pradžia) (Eurostat 2015)

Fig. 3. People at poverty or social cohesion risk zone (2015 year) (compiled by author based on Eurostat 2015)

Siejant 3 paveikslo duomenis su minimalaus atlyginimo dydžio rodikliais, matoma, kad Latvijos ir Lietuvos gyventojai gauna mažesnius minimalius atlyginimus, todėl galima teigti, kad dėl to apie pusę šalies gyventojų gyvena skurde ir šiose šalyse yra didesnė pajamų nelygybė. Vienu iš išskirtinių aspektų gali būti situacija Estijoje, kur minimalus mėnesio atlyginimas yra vienas žemiausių, tačiau skurdžių šioje šalyje yra tik apie 25 %. Tai gali būti



geros socialinės politikos ar atitinkamų socialinės apsaugos priemonių taikymas, siekiant sumažinti esamą turtingą nelygybę, bei užtikrinti gyventojams geras gyvenimo sąlygas. Atvirkštiniu atveju yra Jungtinė Karalystė, kurioje minimalus atlyginimas siekia apie 1379 eurai, tačiau skurdžių skaičius nors ir neženkliai, bet nuolat auga. Iš to seka, kad valstybėje nėra pakankamai gerai išplėta socialinės paramos sistema ir pakankamai didelė žmonių dalis skursta.

Apibendrinant, galima teigti, kad daugumoj šalių (Latvijoje, Graikijoje, Vengrijoje) apie pusę gyventojų sudaro skurdžiai ir socialiai atskirti žmonės. Tokia tendencija išryškėja ir todėl, kad tose šalyse minimalus atlyginimas yra mažesnis, nei labiau išsivysčiusiose šalyse. Be to, minėtose šalyse nėra pakankamai gerai išplėta socialinės paramos sistema, todėl nuolat auga skurdžiai gyvenančių žmonių skaičius.

### **Socialinės atskirties ir skurdo mažinimas taikant socialinių paramos priemones bedarbiams**

Tarptautinė patirtis rodo, kad socialinė atskirtis yra valstybinė problema ne tik besivystančiose, bet ir giliai demokratinės tradicijas turinčiose visuomenėse. Siekiant išspręsti šią problemą, numatoma didinti užimtumą ir gerinti kokybę, derinti socialinio draudimo ir socialinės paramos priemones. Tam tikslui pasiekti numatoma sumažinti skurdą ir socialinę atskirtį, gerinti pinigines socialinės paramos sistemą, garantuojant nepasiturintiems minimalias lėšas pragyvenimui ir būsto išlaikymui. Valstybės vaidmuo mažinant socialinę atskirtį iš esmės priklauso ne tik nuo pajamų paskirstymo, socialinės apsaugos ir teisėtvarkos politikos, tačiau ir nuo sugebėjimo integruoti tolydžios žmogaus socialinės raidos principus į valstybės plėtros strategiją.

Minėtoje strategijoje numatyta pinigine socialinės paramos reforma, kuria siekiama sukurti vieningą pajamų ir turto įvertinimo principu teikiamos pinigines socialinės paramos sistemą. Ši įgyvendinama sistema mažina skurdo paplitimą ir derina paramos taiklumą su paskatomis remiamoms šeimoms sugrįžti į darbo rinką ir plėsti ekonominę aktyvumą. Besikreipiantys dėl socialinės paramos asmenys privalės deklaruoti savo turtą ir pajamas. Teisę gauti valstybės paramą įgis tos šeimos (tie asmenys), kurių turtas ir pajamos neviršys Vyriausybės nustatyto turto ir pajamų lygio. Todėl socialinę pašalpą bei išlaidų būstui kompensacijas gaus žymiai didesnis nepasiturinčių žmonių skaičius, o pinigines socialinės paramos skyrimas bus socialiai teisingesnis.

Tolesnė mūsų socialinė politika siejama su naryste Europos Sąjungoje. Mes turime galimybę ženkliai išplėsti užimtumo politikos priemonių arsenalą. Svarbų vaidmenį įgyvendinant darbo rinkos politiką bei siekiant užsibrėžtų nedarbo mažinimo ir užimtumo bei darbo jėgos kompetencijos didinimo tikslų turi Europos Sąjungos struktūrinių fondų parama. Nuosekliai vykdoma ES socialinė politika bei racionaliai panaudota struktūrinių fondų parama teigiamai veikia verslo rėmimo, užimtumo skatinimo, darbo vietų kokybės ir civilizuotų darbo santykių plėtrą, ES lėšomis yra tobulinama švietimo sistema: įdiegus modernų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą bei perkvalifikavimą, bus aukštesnis darbo jėgos išsilavinimas.

Gyventojų išsilavinimo lygis, nedarbas, skurdas ir socialinė atskirtis glaudžiai tarpusavyje susiję ir dažnai vienas kitą lemiantys veiksniai, darantys įtaką žmogaus socialinei raidai. Menkas išsilavinimas lemia prastą profesinį pasirengimą ir nepakankamą kvalifikaciją, reikalingą norint dirbti gerai atlyginamą darbą ir užsitikrinti pakankamą pajamų šaltinį bei prisitaikyti prie sparčiai kintančių ekonominių ir darbo sąlygų. Todėl tik kompleksinė priemonių sistema gali veiksmingai sumažinti neigiamą nedarbo poveikį žmogaus socialinei raidai ir užtikrinti darnią žmogaus ir visos visuomenės plėtrą. Tokios sistemos pagrindą sudaro švietimas ir atitinkamas gyventojų ugdymas.

Socialinė parama turi būti skatinamoji ir prevencinė. Ji turėtų veiksmingai prisidėti prie visiško užimtumo ir socialinio „įtraukimo“ tikslų, užtikrinant, kad bedarbiai ir neveiklūs žmonės galėtų konkuruoti ir integruotis darbo rinkoje. O tokie tikslai sunkiai pasiekiami be nuoseklių ir visapimančių visą gyvenimą trunkančių mokymosi strategijų įgyvendinimo. Reikia sukurti pakankamai paskatų darbdaviams ir asmenims bei veiksmingai investuoti valstybės finansus į žmogiškuosius išteklius visame mokymosi spektre.

### **Aktyvių ir pasyvių paramos priemonių derinimas**

Integralios demokratinės visuomenės kūrimas neįmanomas be paties asmens atsakomybės už savo gyvenimą, be aktyvaus piliečių dalyvavimo priimančiam sprendimui, mažinant socialinę atskirtį. Būtina paminėti, kad pirmas ir visų svarbiausias socialinės apsaugos uždavinys yra užkirsti kelią nedarbui, todėl svarbu rasti būdų darbingumui atkurti. Tik blogiausiu atveju turi būti suteikiama materialinė parama. Nuo vykdomos socialinės politikos tikslingumo didžia dalimi priklauso socialinės integracijos sąlygos: švietimo prieinamumas, sveikatos priežiūros tinkamumas, minimalaus gyvenimo lygio užtikrinimas, psichologinio saugumo jausmas, gebėjimas dalyvauti pilietinės visuomenės kūrime.

Valstybės vaidmuo darbo rinkoje pasireiškia dviem aspektais:

- pasyvus – kai finansinėmis priemonėmis, siekiama sušvelninti pajamų praradimą netekus darbo (parama piniginėmis, natūrinėmis pašalpomis, kompensacijomis už šilumą ir vandenį, socialinės paslaugos neturintiems arba nepakankamai pajamų turintiems gyventojams);
- aktyvus – kai siekiama sumažinti nedirbančių piliečių skaičių (ūkio plėtra, užimtumo didinimas, kvalifikacijos kėlimas, perkvalifikavimo bei mokymo organizavimas).

Šiuo metu įvairios šalys naudoja įvairias finansinės pagalbos priemones. Pagrindinės jų – socialinės apsaugos išmokos ir paslaugos. Reikia pabrėžti, kad visose šalyse išmokų mokėjimas yra griežtai reglamentuotas ir ne kiekvienas mažas pajamas gaunantis pilietis turi teisę gauti tokią išmoką. Pagrindinis socialinės paramos principas - valstybės parama, neturi panaikinti paskatų problemas spręsti patiems, todėl išmokų dydžiai turi būti nustatomi atsakingai. Vadovaujantis šiuo principu, valstybės parama turi būti teikiama tik tuomet, kai išbandyti visi privatūs sprendimo būdai ir parama turi būti teikiama tik laikinai.

Efektyvi socialinių pašalpų sistema turi neiškreipti jos gavėjų suinteresuotumo dirbti. Tam tikroms grupėms žmonių, kurie gauna pašalpas, darbo paskatos gali būti iškreiptos dėl tokių priežasčių:

- potenciali pašalpos gavėjo alga gali tik nedaug viršyti arba būti lygi pašalpai, kurią jis praras pradėjęs dirbti (ypač tai būdinga šeimoms, kurių suaugę šeimos nariai turi žemą kvalifikaciją ir kuriose yra daug išlaikytinių);
- pradėjus dirbti, gali atsirasti papildomų (vaiko priežiūros, transporto) išlaidų.

Aktyvi valstybės užimtumo politika. Aktyvi politika – tai panaudojimas įvairių ekonominių ir organizacinių priemonių, leidžiančių sumažinti nedarbo mastą. Jos veikia darbo jėgos paklausos padidėjimą ir darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo tobulinimą (įdarbinimo įstaigų, permokymo centrų ir kt.).

Įvertinti socialinės atskirties mažėjimą galima ne tik pagal išmokų dydį, bet ir pagal tokius veiksnius, kaip: skurdo rizikos rodiklį po socialinių išmokų, pajamų paskirstymo nelygybę, skurdo rizikos normą, skurdo rizikos spąstus, ilgalaikio nedarbo dydį, numatomą pajamų lygį, džini koeficientą, mažą išsimokslinimą ir kitus panašaus pobūdžio veiksnius (Atkinson *et al.* 2004).

Reziumuojant, reikia pasakyti, kad pasaulinėje praktikoje nėra universalių receptų efektyviai paramai paruošti. Net atskirų priemonių naudojimas gali būti efektyvus vienoje šalyje ir visai neduoti jokių rezultatų kitoje. Socialinė politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės politikos. Tai yra dvi neatskiriamos šalies ūkio vystymosi dalys, todėl jų ruošimas ir realizavimas turi būti vykdomas lygiagrečiai.

## Išvados

Atlikus teorinių teiginių ir statistinių duomenų analizę, galima prieiti tokių išvadų:

- Įmonei netinkamai pasirinkus taikomą darbo užmokesčio formą ir sistemą sudaromos sąlygos darbo užmokesčio nelygybei, o darbuotojo darbo potencialas nėra tinkamai išnaudojamas. Pajamų nelygybė yra reikšmingas aspektas veikiantis tiek žmonių gyvenimo kokybę, tiek bendrą šalies socialinę ir ekonominę raidą, todėl siekiant išlaikyti gerą darbuotoją savo įmonėje, būtina mokėti jam aukštesnį atlyginimą nei galėtų mokėti konkurentai. Tiek pajamų nelygybė, tiek nedarbas yra vieni svarbiausių socialinės atskirties priežasčių, kurios apima ne tik prastas materialines sąlygas, bet ir nesugebėjimą produktyviai dalyvauti ekonominiame, socialiniame, politiniame ir kultūriname gyvenime, todėl teisingas darbo užmokesčio skaičiavimas ir nedarbo mažinimas yra pagrindinės priemonės kovojant su socialine atskirtimi. Socialinę atskirtį galima kontroliuoti ir atsizvelgiant į tokius veiksnius, kaip: darbo rinkos pokyčiai, žemas uždarbis, nedarbas, neįgytas išsilavinimas, socialinė politika ir socialinis kapitalas.
- Lietuvoje vidutinė mėnesinė alga yra viena mažiausių Europos Sąjungoje, o žmogiškieji išteklių nėra išnaudojami efektyviai. Tai sudaro prielaidas ekonominės gerovės mažėjimui. Atsiranda ir atlyginimų vokeliuose problema, kai dirbantys asmenys nuslepia dalį pajamų, kad įgytų teisę gauti socialinę paramą. Mažiau išsivysčiusiose šalyse taip pat nėra pakankamai gerai išplėtotą socialinės paramos sistemą, todėl nuolat auga skurdžiai gyvenančių žmonių skaičius.
- Atliktas statistinių duomenų tyrimas ir atlikta socialinės atskirties mažinimo priemonių analizė iš esmės patvirtino hipotezę, jog dominuojančio pasyvios paramos bedarbiams priemonės nemotyvuoja darbui. Remiantis ekonominėmis bedarbių nuostatomis, jie geriau linkę gyventi iš pašalpų nei įsidarbinti jų netenkinančiomis sąlygomis. Nors egzistuojanti piniginių socialinės paramos sistema padeda skurdžiausiai gyvenančioms šeimoms išgyventi, ji neskatina paties žmogaus būti aktyviam: mokytis, įgyti darbo rinkos poreikius atitinkančią profesinę kvalifikaciją, be to, neugdo atsakomybės už save ir savo šeimą. Socialiai atskirtieji prisitaiko prie esamų sąlygų ir sėkmingai naudojami pasyviomis valstybės paramos priemonėmis. Iš to seka, kad bedarbio pašalpą reikėtų sieti su atlyginimu: iš pradžių ji turėtų būti didesnė, vėliau palaipsniui reikėtų ją mažinti, siekiant skatinti bedarbį ieškoti darbo. Šiam tikslui pasiekti reikėtų socialinę pašalpą labiau atitolinti nuo minimalaus atlyginimo, o tai paskatintų sutikti dirbti net ir mažai apmokamą darbą.

## Literatūra

- Abrams, D.; Killen, M. 2014. Social exclusion of children: Developmental origins of prejudice, *Journal of Social Issues* 70 (1): 1–11.
- Addison, J. T.; Blackburn, M. L.; Cotti, Ch. D. 2013. Minimum wage increases in a recessionary environment, *Labour Economics* 23: 30–39.
- Alkire, S.; Santos, M. E. 2011. Acute multidimensional poverty: a new index for developing countries, *In Proceedings of the German Development Economics Conference. Berlin, 2011*, No. 3: 1–139.



- Anwar, S.; Sun, S.; Valadkhani, A. 2013. International outsourcing of skill intensive tasks and wage inequality, *Economic Modelling* 31: 590–597.
- Appleby, R. C. 2003. *Šiuolaikinio verslo organizavimas*. Vilnius: Charibdė. 488 p.
- Atkinson, A. B.; Marlier, E.; Nolan, B. 2004. Indicators and Targets for Social Inclusion in the European Union, *Journal of Common Market Studies* 42 (1): 47–75.
- Bak, C. K.; Larsen, J. E. 2015. Social exclusion or poverty individualisation? An empirical test of two recent and competing poverty theories, *European Journal of Social Work* 18 (1): 17–35.
- Basco, S.; Mestieri, M. 2013. Heterogeneous trade costs and wage inequality: A model of two globalizations, *Journal of International Economics* 89: 393–406.
- Bayram, N.; Bilgel, F.; Bilgel, N. G. 2012. Social Exclusion and Quality of Life: An Empirical Study from Turkey, *Social Indicators Research* 105: 109–120.
- Bellani, L. D' Ambrosio, C. 2011. Deprivation, Social Exclusion and Subjective Well-Being, *Social Indicators Research* 104: 67–86.
- Biddle, B. 2014. *Social Class Poverty and Education*. Routledge.
- Bodea, G.; Herman, E. 2014. A World of Poverty?, *Procedia Economics and Finance* 15: 643–653.
- Braziienė, R.; Merkys, G. 2012. Jaunimo ir jaunų suaugusiųjų socialinė atskirtis ir gyvenimo sąlygos: stebėsenos indikatorių paieškos problema, *Filosofija. Sociologija* 23 (2): 119–127.
- Capatina, E. 2014. Skills and the evolution of wage inequality, *Labour Economics* 28: 41–57.
- Dutta, M.; Kar, S.; Marjit, S. 2013. Product variety, finite changes and wage inequality, *Economic Modelling* 35: 610–613.
- Europos Sąjungos šalių vidutinis atlyginimas. Europos Sąjungos šalių ekonominė statistika. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014-11-30]. Prieiga per internetą: <www.epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- Gangopadhyay, P.; Shankar, S.; Rahman, M. A. 2014. Working poverty, social exclusion and destitution: An empirical study, *Economic Modelling* 37: 241–250.
- Gruževskis, B. 2002. *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia.
- Lietuvos Respublikos Statistikos departamentas. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014-11-26]. Prieiga per internetą: <www.stat.gov.lt>.
- Ranjan Gupta, M.; Brata Dutta, P. 2011. Skilled-unskilled wage inequality and unemployment: A general equilibrium analysis, *Economic Modelling* 28: 1977–1983.
- Šileika, A.; Blažienė, I. 2000. Gyventojų pajamų diferenciacija ir skurdas Lietuvoje, *Ekonomikos teorija ir praktika* 3: 32–44.
- Šileika, A.; Tamašauskienė, Z.; Bartalienė, N. 2010. Comparative Analysis of Wages and Labour Productivity in Lithuania and Other EU-15 Countries, *Socialiniai tyrimai* 3 (20): 132–143.
- Vanagas, P. 2009. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija. 370 p.
- Van Reenen, J. 2011. Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence, *Labour Economics* 18 (6): 730–742.
- Žaptorius, J. 2005. Darbo rinka: darbo užmokesčio tendencijų barometras, *Filosofija, sociologija* 4: 53–61.

## THE INFLUENCE OF WAGE INEQUALITY ON THE EMERGENCE OF SOCIAL EXCLUSION PHENOMENON

Irena DANILEVIČIENĖ

**Abstract.** Social exclusion is a major problem on a national scale. Scientists involves social exclusion considering the problems of poverty, unemployment and wage inequality, but in the Lithuania is no detailed theoretical and practical study of this phenomenon. The object of this article – social exclusion because of wage inequality. The objective of the article is to assess the influence of wage inequality on the formation of social exclusion. To achieve this objective, the following tasks have been implemented: to analyze the scientific literature in the area of wage and social exclusion, to assess the scale of wage inequality and social exclusion development and to suggest the solutions of mentioned problems. In this article, the following methods of analysis are used: an analysis and summarize of the scientific literature, the theoretical and practical statements matching method, analysis of the statistical data.

**Keywords:** wage, wage inequality, unemployment, income decline, poverty, social exclusion.

**JEL classification:** E23, J21, J31, J64.