

Economics and management Ekonomika ir vadyba

ĮMONIŲ STRUKTŪRINIAI POKYČIAI IR DARBO UŽMOKESTIS

Anastasija PUODŽIŪNIENĖ[✉], Tomas BALEŽENTIS

Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilnius, Lietuva

- gauta 2023 m. spalio 24 d.
- priimta 2023 m. lapkričio 17 d.

Santrauka. Straipsnyje analizuojama, kaip įmonėse vykstantys struktūriniai pokyčiai veikia darbo užmokesť ir lemia jo pokyčius. Aktualu nagrinėti, kaip įmonių struktūriniai pokyčiai susiję su darbo užmokesčio rodikliais, nes tai atskleidžia vieną svarbiausių įmonių struktūrinių pokyčių ekonominių pasekmių, reikšmingų ir šalies ekonomikos lygmeniu. Straipsnio tikslas – teoriškai grindžiant struktūrinių pokyčių esmę, empiriškai įvertinti, kaip susiję įmonių struktūriniai pokyčiai ir darbo užmokesťis. Atliktas statistinis darbo užmokesčio ir struktūrinių pokyčių Lietuvos įmonėse sąsajų tyrimas. Taikytas koreliacinės regresinės analizės metodas. Tyrimo rezultatai rodo, jog vienas ryškiausių struktūrinių poveikių, veikiančių darbo užmokesťį, yra įmonių veiklos plėtra (vertinant pagal apyvartos ir investicijų į ilgalaikį turtą rodiklius) – šis struktūrinis pokytis teigiamai koreliuoja su darbo užmokesčio augimu. Kitas įmonių struktūrinis pokytis, siejamas su darbo užmokesčio didėjimu, yra užsienio kapitalo šalies įmonėse augimas. Tyrimo rezultatai turi praktinę reikšmę suvokiant veiksnius, lemiančius darbo užmokesčio augimą šalies įmonėse, ir prognozuojant darbo užmokesčio augimą.

Reikšminiai žodžiai: įmonė, verslas, struktūriniai pokyčiai, darbo užmokesťis, kapitalas, užsienio kapitalas, darbuotojų skaičius.

[✉]Autorius susirašinėti. El. paštas anastasija.puodziuniene@stud.vilniustech.lt

1. Įvadas

Straipsnio tema ir jos aktualumas. Darbo apmokėjimo lygis šalyje yra vienas svarbiausių ekonominių rodiklių, rodančių šalies ekonominę būklę, gyventojų pragyvenimo lygį, verslo išsivystymo lygį. Darbo apmokėjimo rodikliai reikšmingi vertinant šalies konkurencingumą, verslo brandą, prognozuojant įvairius ekonomikos rodiklius, tokius kaip BVP, infliacija, vartojimas (Esposito, 2013). Darbo apmokėjimo lygį šalies įmonėse lemia daugelis veiksnių, kurių nagrinėjimas yra svarbus siekiant suvokti darbo apmokėjimo lygio pokyčius šalyje. Pačiose įmonėse vykstantys vidiniai procesai, tokie kaip organizacinės struktūros, horizontalios ir vertikalios verslo plėtros, įvairūs valdymo pokyčiai, taip pat gali paveikti darbo užmokesčio lygį jose (Falck, 2022). Šių pokyčių visuma gali būti įvardijama kaip įmonių struktūriniai pokyčiai. Įmonėse vykstančių struktūrinių pokyčių priežastys yra įvairios, dažniausiai jie siejami su įmonių strateginiais pokyčiais, plėtros, produktyvumo ir efektyvumo didinimo, inovatyvumo stiprinimo poreikiu (Babenko et al., 2021). Aktualu nagrinėti, kaip įmonių struktūriniai pokyčiai susiję su darbo užmokesčio rodikliais, nes tai atskleidžia vieną svarbiausių įmonių struktūrinių pokyčių ekonominių pasekmių, reikšmingų ir šalies ekonomikos lygmeniu. Dėl to svarbu žinoti, kaip šalies įmonės, vykdydamos struktū-

rinius pokyčius, padaro poveikį ir darbo apmokėjimo sistemai, jo lygiui šalyje.

Įmonių struktūrinių pokyčių samprata analizuota Tyrowicz ir Smyk (2019), Seger ir Pfnür (2021), Battilana ir Casciaro (2012), Roosaar et al. (2017) darbuose. Mokslinėje literatūroje šiek tiek nagrinėtos ir sąsajos tarp įmonių struktūrinių pokyčių bei darbo užmokesčio lygio tose įmonėse.

Tyrowicz ir Smyk (2019) nagrinėjo, kaip struktūriniai pokyčiai, kuriuos vykdančios organizacijos inovatyvumas ir kartu skatinamas našumas, pakeičia darbo apmokėjimo lygį įmonėse. Šių autorių tyrimo rezultatai patvirtino, kad struktūriniai pokyčiai, skatinantys inovatyvumo augimą įmonėse, turi teigiamo poveikio darbo užmokesčio augimui.

Roosaar et al. (2017) tyrimo rezultatai atskleidė, kad esama ryšio tarp struktūrinių pokyčių įmonėse ir darbo produktyvumo, tai galima sieti ir su darbo apmokėjimo pokyčiais, nes augant darbo našumui yra sukuriama darbo užmokesčio didinimo prielaidos. Taigi esama mokslinių tyrimų rezultatų, rodančių galimas įmonių struktūrinių pokyčių ir darbo užmokesčio sąsajas. Tačiau tokio pobūdžio tyrimų makrolygmeniu, t. y. vertinant šalies įmonės, šalies darbo apmokėjimo rodiklius ir aptinkant makroekonomikos požiūriu reikšmingas įmonių struktūrinių pokyčių ir darbo užmokesčio sąsajas, pasigendama.

Straipsnio tikslas – teoriškai grindžiant struktūrinių pokyčių esmę, empiriškai įvertinti, kaip susiję įmonių struktūriniai pokyčiai ir darbo užmokestis.

Straipsnio objektas – įmonių struktūrinių pokyčių ir darbo užmokesčio sąsajos.

Straipsnio problema – kokios yra įmonių struktūrinių pokyčių sąsajos su darbo užmokesčiu.

Straipsnio hipotezė – įmonių struktūriniai pokyčiai, kurie susiję su įmonių veiklos plėtra ir užsienio kapitalo augimu, teigiamai veikia darbo užmokesčio dinamiką.

Ji formuluojama remiantis ankstesniuose moksliniuose tyrimuose pateiktomis išvaggomis, kad darbuotojai yra įtraukiami į struktūrinius pokyčius įvairiuose valdymo lygmenyse, kartu šie pokyčiai paveikia ir darbo jėgos ekonominius rodiklius įmonėse, be to, struktūriniai pokyčiai, susiję su įmonės veiklos plėtra, taip pat lemia darbo užmokesčio augimą (Esposito, 2013; Falck, 2022).

2. Teorinis tyrimo pagrindimas

2.1. Darbo užmokesčio samprata ir sistemos

Kaip teigia Mutiara Putri et al. (2023), darbo užmokestis yra labai svarbus aspektas, kuris užtikrina įmonės galimybę vykdyti veiklą. Sąvoka „darbo užmokestis“ turi sinonimą – „atlyginimas“ (Morosan-Danila & Fercal, 2022). Tiesa, užsienio literatūroje aptinkama tam tikrų ginčų dėl šių sąvokų skirtumų, vieni teigia, kad „darbo užmokestis“ yra kasdienis darbuotojo atlygis, kiti – kad „atlyginimas“ yra savaitinis ar mėnesinis darbuotojo atlyginimas. Tačiau vieno fakto niekas negali paneigti – tiek atlyginimas, tiek darbo užmokestis suvokiami kaip finansinis atlygis darbuotojams (Mihaela-Andreea, 2015), kuris atlieka svarbias funkcijas žmogiškųjų išteklių valdyme. Darbuotojai už gaunamą finansinį atlygį darbdaviui siūlo savo pajėgumus, o darbdavys mokėdamas atlygį perka darbo jėgą (Morosan-Danila & Fercal, 2022). Nebus atlygio – nebus ir darbuotojų, kurie stipriai prisideda prie įmonės galimybės ne tik vykdyti veiklą, bet ir plėstis bei konkuruoti (Mutiara Putri et al., 2023). Taigi galima daryti prielaidą, jog darbo užmokestis laikomas tam tikra motyvacine priemone. Motyvacinė darbo užmokesčio funkcija grindžiama darbuotojo skatinimu atlikti tam tikrą gamybos funkciją arba tam tikrą darbo kiekį, kuris priklauso nuo asmeninių ir išorinių veiksnių. Darbo užmokesčio valdymas laikomas svarbia žmogiškųjų išteklių valdymo dalimi (Li, 2021). Tinkamas darbo užmokesčio valdymas darbuotojams suteikia motyvacijos sunkiai dirbti organizacijos naudai ir siekti jos tikslų, o vadovybei padeda išvengti su darbo užmokesčio valdymu susijusių problemų (Wang, 2021). Autorius pažymi darbo užmokesčio valdymo vertinimo sistemos atskyrimą nuo įmonės strateginių tikslų, darbo užmokesčio tiesioginę sąsają su pareigybe (jeigu paaukštino tikimybė maža, tuomet ir darbo užmokesčio tikimybė maža) ir siaurą atlyginimo vertinimo sistemą (darbuotojų darbo laikas, atliktų užduočių kiekis). Darbo užmokesčio reguliavimo funkcija leidžia sumažinti pajamų nelygybę, atsižvelgiant į diferenciaciją pagal tam tikras organizacijos

darbuotojų grupes. Statuso funkcija skirta reguliuoti darbo užmokesčio dydžiui priklausomai nuo darbuotojo darbo statuso, t. y. jo padėties tam tikroje socialinių santykių ir ryšių sistemoje. Darbo užmokesčio įtakos gamybai funkcija lemia kiekvieno darbuotojo įtraukimo į bendrus gamybos kaštus laipsnį (Tyrowicz & Smyk, 2019).

Darbo užmokestis darbo rinkoje formuojasi pagal šiuos principus (State & Dona, 2022):

- darbo užmokesčio lygį iš esmės nulemia pasiūlos ir paklausos santykis darbo rinkoje;
- dažniausiai seka paskui darbo našumo augimo tempą, t. y. pirmiausia išauga darbo našumas, o vėliau tai atsispindi darbo užmokesčio dinamikoje;
- užtikrina vienodą atlyginimą už vienodą darbą;
- veikia skatinamai;
- darbo užmokestis yra diferencijuotas pagal tam tikrus vertės, sukuriamos atskiruose ūkio sektoriuose konkrečias pareigas einančių darbuotojų, lygius;
- realaus darbo užmokesčio augimas dažniausiai yra proporcingas gamybos efektyvumo augimui;
- jį lemia darbuotojo asmeninio indėlio į darbo rezultatus ir įmonės veiklą apskaita;
- teisiškai įtvirtinta diskriminacijos mokant bet kokios formos darbo užmokesčių prevencija, tačiau faktiškai esama darbo apmokėjimo nelygybės pagal lytį (Roussille, 2021), amžių ir kt.

Darbo užmokestis (minimalus) Indonezijos pavyzdžiu pagal šios šalies Darbo jėgos įstatymo 1 straipsnį ir Darbo jėgos ministro reglamentą Nr.1/Men/1999 skirstomas į tipus (Budiono et al., 2023)

- pagal provinciją,
- pagal rajoną arba miestą,
- pagal sektorių provincijoje,
- pagal sektorių regioninėje teritorijoje.

Šiuolaikinėmis sąlygomis galima išskirti šias tris atlyginimo sistemas (Mihaela-Andreea, 2015):

- tarifinė darbo apmokėjimo sistema;
- netarifinė darbo apmokėjimo sistema;
- mišri darbo užmokesčio apmokėjimo sistema.

Tarifų sistema yra pagrįsta standartų visuma, kurios pagrindu darbo užmokestis diferencijuojamas priklausomai nuo darbuotojų atliekamo darbo sudėtingumo, skirtingų darbo sąlygų, klimato sąlygų, darbo intensyvumo ir pobūdžio. Tarifų sistema yra padalinta į dvi formas: vienetinį ir laiko. Vienetinio darbo skaičiavimo formoje darbo sąnaudos fiksuojamos remiantis pagamintos produkcijos kiekio arba atliktų operacijų skaičiaus apskaita, o laiko skaičiavimo formoje į apskaitą įtraukiamos dirbtos valandos. Vienetinio darbo tarifų sistemos atmainos yra vienetinio darbo priemokos, progresinis, netiesioginis, vienetinis darbo užmokestis ir darbo užmokestis procentais nuo pajamų (Tyrowicz & Smyk, 2019).

Taigi darbo užmokestis yra darbuotojų atlygis, kuris formuojasi veikiant darbo rinkos dėsniams, jį lemia darbo jėgos pasiūlos ir paklausos veiksniai ir gamybos našumo pokyčiai. Įmonės nustato darbo apmokėjimo sistemą, remdamosi gerąja praktika ir teisiniu reguliavimu.

2.2. Įmonių struktūrinių pokyčių samprata ir reikšmė

Bendrajai prasme struktūra suprantama kaip tam tikras santykis, sudedamųjų dalių santykinė padėtis; ko nors struktūra, išdėstymas, kaip stabilių objekto ryšių visuma, užtikrinanti jo vientisumą ir tapatybę sau, t. y. pagrindinių savybių išsaugojimą įvairių išorinių ir vidinių pokyčių metu (Seiger & Pfnür, 2021). Apskritai struktūros sąvoka apibūdina tai, kas išlieka stabilu, santykinai nepakitę esant įvairioms sistemos transformacijoms. Kitaip tariant, struktūra apibūdina sistemos organizaciją, stabilių elementų ir jungčių visumą (Battilana & Casciaro, 2012). Tad tai reiškia, jog įmonės struktūra orientuota į stabilumą, o sistemos kinta greičiau, lanksčiau.

Įmonių struktūriniai pokyčiai literatūroje suvokiami kaip kapitalo, turto (Roosaar et al., 2017), apyvartos, darbo jėgos (Babenko et al., 2021), teritoriniai (Eposito, 2013), teisinio statuso (Falck, 2022) pokyčiai. Jų pobūdis yra įvairus, dažnai tai siejama su tam tikru vienos struktūros pakeitimu kita struktūra. Pavyzdžiui, įmonių restruktūrizavimas – itin sudėtingas ir atsakingas įmonės gyvavimo etapas, kurio poreikis dažniausiai išskyla jai sunkiu metu (Falck, 2022). Mokslinėje literatūroje įmonės struktūra apibėžiama kaip jos vidinių grandžių (skyrių, departamentų, padalinių), sudarančių vieną ekonominį objektą, sudėtis ir santykis (Eposito, 2013) arba kaip gamybos padalinių ir darbuotojų aptarnaujančių padalinių kompleksas, šių padalinių skaičius, dydis, santykiai (Falck, 2022), įmonės kapitalo struktūra (Babenko et al., 2021). Įmonės struktūrinius pokyčius autoriai supranta kaip įmonės gamybinių prielaidų, jos struktūros pertvarkymą (Cuevas-Rodriguez et al., 2016).

Battilana ir Casciaro (2012) teigimu, įmonių struktūrinius pokyčius skatina išoriniai ir vidiniai veiksniai. Autoriai išskiria šiuos išorinius įmonės struktūrinius pokyčius skatinančius veiksnius:

- tarptautinius (tarptautinė politinė situacija, tarptautiniai konfliktai, pasaulinės krizės ir kt.);
- politinius (vidaus politinis stabilumas, piliečių teisių ir laisvių laikymasis, trijų valdžios šakų santykiai ir kt.);
- ekonominius (konkurencijos plėtra, ekonomikos augimas, valstybės spaudimas verslui ir kt.);
- socialinius-demografinius (gyventojų struktūra, gyvenimo trukmė, finansų sistemos išsivystymo lygis ir kt.);
- teisinius (įstatymų atitikimas gyventojų ir verslo poreikiams, antimonopoliniai teisės aktai, vartotojų apsauga ir kt.);
- gamtinius ir klimatinus (šalies gamtiniai išteklių, šalies klimato zonų ypatumai, atliekų perdirbimo verslo plėtra ir kt.);
- mokslinius ir techninius (išradimų skaičius, naudingieji modeliai, patentavimo lygis, šalies kompiuterizavimo lygis ir kt.);
- kultūrinius (išsilavinimo lygis, kultūrinių renginių prieinamumas, žmonių požiūris į supantį pasaulį ir kt.).

Išskiriami ir tokie vidiniai įmonių struktūrinius pokyčius skatinantys veiksniai (Seiger & Pfnür, 2021):

- technologiniai (technologinio pasirengimo lygis, technologinių procesų tobulinimo kokybė ir kt.);
- gamybos (produkcijos kokybė, gamybos pajėgumų paskirstymas ir panaudojimas, darbo našumas ir kt.);
- rinkodaros (pardavimo skyriaus gebėjimas atlikti užduotis, garantinio aptarnavimo lygis, asortimento platumas ir kt.);
- vadybiniai (personalo kompetencija, valdymo kokybė įmonėje, MTEP ir kt.);
- aplinkosaugos (aplinkosaugos reikalavimų laikymasis ir kt.);
- informaciniai (gamintojo informacijos srautų organizavimo lygis ir kt.);
- suvokimo (vartotojų pasitikėjimo produktų gamintoju laipsnis ir kt.).

Dažni įmonių struktūriniai pokyčiai yra įmonių susijungimas, prijungimas, kitoks dalyvavimas valdant kapitalą. Battilana ir Casciaro (2012) išskiria tokius įmonių susijungimo tipus pagal integracijos mastą, t. y. pagal tai, kaip keičiasi įmonės valdymas:

- visiška integracija, kurios metu sujungiamos visos perkamos įmonės ir įsigijančios korporacijos veiklos rūšys; perkančios įmonės priimto valdymo modelio paskirstymas įsigijamai įmonei; valdymo sprendimai dėl tikslinės bendrovės veiklos ir funkcionavimo priimami įsigijančioje bendrovėje;
- nuosaiki integracija, numatanti atskirų įmonių ūkinių funkcijų suvienodinimą, o šių sričių kontrolę vykdo perkanti įmonė, tačiau įsigijamos įmonės ūkinė veikla išlieka savarankiška;
- minimali integracija, apimanti atskirų įmonių funkcijų suvienodinimą, pirmiausia siekiant šiek tiek sutaupyti darbuotojų darbo užmokesčio; tuo pačiu metu įsigijama įmonė sprendimus priima savarankiškai, periodiškai tam tikra forma atsiskaitydama įsigijančiai bendrovei.

Tokio pobūdžio įmonių struktūros pakeitimus lemia tokie ekonominiai veiksniai:

- Akcijų rinkos kapitalizacijos lygis. Remdamiesi susijungimų ir įsigijimų rinkos duomenimis, analitikai nustatė teigiamą ryšį tarp akcijų rinkos kapitalizacijos augimo, pramonės gamybos augimo ir susijungimo bei įsigijimo sandorių apimtys (Seiger & Pfnür, 2021). Ši priklausomybė paaiškinama tuo, kad viena iš pagrindinių įsisavinimo formų yra tikslinės įmonės akcijų įsigijimas biržoje (Babenko et al., 2021).
- BVP dinamika ir apimtis. Tyrimų rezultatai rodo teigiamą ryšį tarp susijungimų ir įsigijimų rinkos ir BVP augimo tempų, t. y. stiprus ekonomikos augimas skatina sparčią susijungimų ir įsigijimų plėtrą (Roosaar et al., 2017).
- Rinkos palūkanų normos lygis reikšmingai veikia susijungimų ir įsigijimų apimtį. Tuo pačiu metu egzistuoja neigiamas ryšys tarp susijungimų ir įsigijimų rinkos ir nominaliųjų palūkanų normų. Taigi, kuo didesnės palūkanos ir atitinkamai didesnės įmonių susijungimo ir įsigijimo sąnaudos, tuo mažesnis

sandorių pelningumas, o tai neigiamai veikia rinkos dalyvių aktyvumą įgyvendinant tokias integracijos operacijas (Falck, 2022).

- Įstatymai, reglamentuojantys įmonių veiklą susijungimų ir įsigijimų rinkoje, ypač susiję su antimonopoliniu reguliavimu, turi didelę įtaką susijungimų ir išpirkimų intensyvumui ir jų įgyvendinimo laikui (Esposto, 2013).

Apibendrinant galima teigti, jog įmonių struktūriniai pokyčiai siejami su tam tikrų įmonės struktūrų pertvarkymu, kurie savo ruožtu nulemia kapitalo, apyvartos, darbuotojų skaičiaus pokyčius. Įmonių struktūrinius pokyčius skatina vidiniai ir išoriniai veiksniai.

2.3. Sąsajos tarp įmonių struktūrinių pokyčių ir darbo užmokesčio

Sąsajos tarp įmonių struktūrinių pokyčių ir darbo užmokesčio nagrinėjamos bendrų struktūrinių pokyčių ekonominių rezultatų analizės kontekste.

Roosaar et al. (2017) pažymi, jog įmonių struktūriniai pokyčiai turi tokias ekonomines pasekmes:

- darbo našumo augimas;
- gamybos procesų tobulinimas optimizuojant kontrolę;
- gaminių kokybės gerinimas;
- kaštų mažinimas;
- darbo rinkos koncentracijos valdymas (Bassanini et al., 2023).

Didinant darbo našumą, atsiranda ir darbo užmokesčio augimo rezervų (Roosaar et al., 2017).

Babenko et al. (2020) teigimu, įmonių struktūriniai pokyčiai paveikia darbo apmokėjimo lygį įmonėje, nes vykdant struktūrinius pokyčius dažniausiai sukuriama papildoma vertė. Tokių struktūrinių pokyčių, kurie stipriai paveikia kuriamą vertę, pavyzdys yra įmonių sujungimas, prijungimas (angl. *mergers, acquisitions*). Kai įvykdyti įmonių struktūrinius pokyčius yra sukuriama papildoma vertė, pritraukiami aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai, tai teigiamai paveikia įmonės mokamo darbo užmokesčio dinamiką.

Mehrotra ir Parida (2021) nagrinėdamai struktūrinius pokyčius Indijos kontekste pažymi, kad struktūriniai pokyčiai paveikia darbo jėgos, ypač vyrų, aktyvumo lygio mažėjimą. Kaip teigia Roussille (2021), atlyginimų poreikių skirtumai tarp lyčių turi įtakos darbo užmokesčio dydžiui, vertinant aukštos kvalifikacijos darbo rinką.

Cuevas-Rodriguez et al. (2016) pažymi, jog esminis kapitalo šaltinių pasikeitimas, t. y. privatizacija, taip pat paveikia atlygio sistemas ir paprastai lemia darbo užmokesčio augimą. Tai atsitinka dėl to, kad esminis strategijos pasikeitimas, įmonės įsiliejimas į laisvą rinką lemia poreikį iš naujo apsvastyti ir darbo užmokesčio sistemą, užtikrinti didesnę įmonės kaip darbdavio konkurencingumą darbo rinkoje.

Bassanini et al. (2023) aiškina, kad darbo užmokesčio neigiamai veikia darbo rinkos koncentracija. Šis struktūrinis pokytis yra susijęs su naujai samdomais darbuotojais ir jau seniai dirbančiais asmenimis bei su jų darbo užmokesčiu. Pabrėžtina, jog darbo rinkos koncentracija paveikia atlygi-

nimus tik iš dalies, t. y. ji turi įtakos darbo užmokesčiui asmenų, kurie keičia darbą. Spaudimas mažinti atlyginimus, patiriamas esant didelei koncentracijai, būtų laikinas, nes dauguma naujų darbuotojų ilgainiui taps esamais darbuotojais.

Esposto (2013) teigimu, darbo užmokesčio augimą bei struktūrinius darbo užmokesčio pokyčius lemia atitinkami darbo rinkos veiksnų pokyčiai, kuriems daro įtaką Vyriausybės politika darbo santykių srityje ir procesai versle. Pavyzdžiui, užsienio kapitalo atėjimas į šalį gali tiek teigiamai, tiek ir neigiamai paveikti darbo užmokesčio pokytį.

Pasak Falck (2022), pastarąjį dešimtmetį Europos Sąjungos šalyse verslo našumas kinta teigiama linkme, tai siejama ir su gana sparčiai augančiu vidutiniu darbo užmokesčiu daugelyje šalių. Tai rodo, jog našumo ir efektyvumo linkme vykstantys įmonių struktūriniai pokyčiai teigiamai veikia darbo užmokesčio pokytį.

Zhao (2023) teigimu, darbo užmokesčio skirtumams daro įtakos mišrios nuosavybės reforma. Tai toks struktūrinis pokytis, kai keičiama įmonių veiklos kryptis nuo valdomų investicijų iki valdomo kapitalo. Kitaip tariant, vykdant mišrią valstybės valdomų įmonių nuosavybės reformą, dėl išaugusio nevalstybinių įmonių akcininkų skaičiaus gerokai padidėja darbo užmokesčio skirtumas įmonėse. Toks skirtumas pasireiškia vadovų atlyginimų padidiniu ir darbuotojų atlyginimų mažinimu.

Budiono et al. (2023) nagrinėjo darbo užmokesčio pokyčius Indonezijoje. Ekonominės sistemos atvirumas šiuolaikiniame pasaulyje skatina verslus eiti toliau ir plėstis už savo šalies ribų. Perkeliant darbo jėgą į užsienio įmones, buvo nustatyta, kad darbo užmokeskis yra reglamentuotas Darbo jėgos įstatymu Nr. 13. Toks reglametas suteikia tam tikrą apsaugą į užsienį vykstančiam dirbti darbuotojui užtikrindamas, kad jam bus mokamas toks pat minimalus atlyginimas, atitinkantis padoraus gyvenimo poreikių standartus, kaip ir šalyje, iš kurios atvyko.

Remiantis šiomis ankstesnių tyrimų įžvalgomis formuluojama straipsnio hipotezė, kad įmonių struktūriniai pokyčiai, kurie susiję su įmonių veiklos plėtra ir užsienio kapitalo augimu, teigiamai veikia darbo užmokesčio dinamiką.

3. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodas – koreliacinė regresinė analizė, atliekama naudojant SPSS programinę įrangą. Taikant šį metodą, siekiama nustatyti, kokią įtaką darbo užmokesčiui daro pasirinkti kintamieji. Koreliacinė regresinė analizė leidžia nustatyti veiksnų įtaką darbo užmokesčio pokyčiui, kaip rodo ankstesnių tyrimų duomenys (Babenko et al., 2021; Esposto, 2013; Falck, 2022). Siekiant išsiaiškinti koreliacinio ryšio stiprumą, naudojant intervalinius duomenis skaičiuojamas Pearson koreliacijos koeficientas (toliau žymimas kaip r), įvertinamas jo reikšmingumas p ($<0,05$). Sudaromas regresijos modelis, apskaičiuojamas determinacijos koeficientas r^2 , kai $p < 0,05$, atskleidžiantis, kiek regresijos modelis patikimas prognozuojant priklausomojo kintamojo dinamiką.

Analizei naudojami įmonių struktūrinių pokyčių ir šalies įmonių darbuotojų darbo užmokesčio duomenys, paimiti iš Valstybės duomenų agentūros rodiklių duomenų bazės (2022). Struktūrinius pokyčius atspindi šie rodikliai:

- įmonių apyvarta, tūkst. Eur;
- investicijos į ilgalaikį turtą, tūkst. Eur;
- darbuotojų skaičius įmonėse;
- padalinių skaičius šalies įmonėse, vnt.;
- įmonių kapitalo vertė, tūkst. Eur, įskaitant ir įmonių užsienio kapitalo vertę, tūkst. Eur, įmonių privataus kapitalo vertę, tūkst. Eur.

Darbo užmokesčio pokyčius atspindi šie rodikliai:

- įmonių išlaidos algoms ir atlyginimams, tūkst. Eur;
- vidutinis mėnesio darbo užmokeskis įmonėse, Eur.

Analizuojamas laikotarpis – 2011–2021 m., patenkantis į vieną ekonomikos ciklą.

4. Tyrimo rezultatai

Koreliacinės analizės rezultatai rodo, jog esama sąsajų tarp vidutinio darbo užmokesčio įmonėse ir kai kurių struktūrinius pokyčius atspindinčių rodiklių (1 lentelė).

Kaip pateikta 1 lentelėje, vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (toliau – vidutinis DU) rodiklis labai stipriai koreliuoja su įmonių apyvartos ($r = 0,958$), investicijų į ilgalaikį turtą ($r = 0,932$), padalinių skaičiaus ($r = 0,911$), darbuotojų skaičiaus įmonėse ($r = 0,823$) rodikliais. Tai reiškia, kad, didėjant įmonės apyvartai, investicijoms į ilgalaikį turtą, didėja ir vidutinis darbo užmokeskis. Be to, atsiranda galimybės didinti tiek įmonės padalinių skaičių, tiek darbuotojų skaičių, o tai irgi turi įtakos teigiamam vidutinio darbo užmokesčio pokyčiui. Silpniau, bet vis dar stipriai vidutinio DU rodiklis

koreliuoja su įmonių užsienio kapitalo vertės įmonėse rodikliu ($r = 0,720$), tačiau nekoreliuoja su bendros kapitalo vertės ir privataus kapitalo vertės pokyčiais. Toks koreliacijos nebuvimas pasižymi tuo, kad didėjant bendro kapitalo bei privataus kapitalo vertėms, vidutinis darbo užmokeskis turi mažėjimo tendenciją. Taigi įmonių kapitalo pokyčiai siejami su darbo užmokesčio pokyčiais tik tiek, kiek auga užsienio kapitalo reikšmė šalies įmonių kapitale.

Regresinė analizė atskleidžia, jog struktūrinių pokyčių rodikliai, kurie turi daugiausia įtakos darbo užmokesčio kitimui, yra apyvartos ir investicijų į ilgalaikį turtą vertės rodikliai (1 pav.).

Kaip matyti iš determinacijos koeficientų, įmonių apyvartos rodiklis leidžia prognozuoti net 91 proc. darbo užmokesčio kitimo, investicijų į ilgalaikį turtą rodiklis leidžia prognozuoti 88 proc. darbo užmokesčio kitimo.

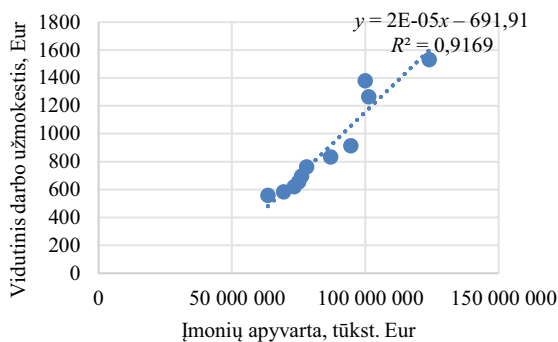
Tyrimo rezultatai taip pat rodo, kad kitas analizuotas darbo apmokėjimo rodiklis – išlaidos darbo užmokesčiui ir algoms taip pat reikšmingai koreliuoja su daugeliu nagrinėjamų kintamųjų (2 lentelė).

Kaip matyti iš 2 lentelėje pateiktų duomenų, įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms rodiklis labai stipriai koreliuoja su įmonių apyvartos ($r = 0,969$), investicijų į ilgalaikį turtą ($r = 0,956$), padalinių skaičiaus ($r = 0,933$), darbuotojų skaičiaus įmonėse ($r = 0,857$) rodikliais. Interpretuojant gautus rezultatus galima sakyti, kad, didėjant visiems įvardintiems veiksniams, išlaidos darbo užmokesčiui ir algoms irgi didės. Silpniau, bet vis dar stipriai jps koreliuoja su įmonių užsienio kapitalo vertės įmonėse rodikliu ($r = 0,722$), tačiau nekoreliuoja su bendros kapitalo vertės ir privataus kapitalo vertės pokyčiais. Didėjant bendro kapitalo bei privataus kapitalo vertėms, išlaidos darbo

1 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp vidutinio darbo užmokesčio įmonėse ir struktūrinius pokyčius atspindinčių rodiklių (sudaryta autorės)

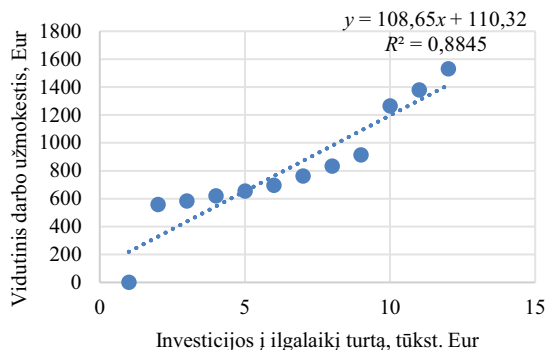
Rodikliai		DU vidutinis	Apyvarta, tūkst. Eur	Investicijos į ilgalaikį turtą, tūkst. Eur	Darbuotojų skaičius įmonėse	Padalinių skaičius, vnt.	Įmonių kapitalo vertė, tūkst. Eur	Įmonių užsienio kapitalo vertė, tūkst. Eur	Įmonių privataus kapitalo vertė, tūkst. Eur
Apyvarta, tūkst. Eur	<i>r</i>	0,958**	1	–	–	–	–	–	–
	<i>p</i>	0,000	–	–	–	–	–	–	–
Investicijos į ilgalaikį turtą, tūkst. Eur	<i>r</i>	0,932**	0,967**	1	–	–	–	–	–
	<i>p</i>	0,000	0,000	–	–	–	–	–	–
Darbuotojų skaičius įmonėse	<i>r</i>	0,823**	0,874**	0,916**	1	–	–	–	–
	<i>p</i>	0,002	0,000	0,000	–	–	–	–	–
Padalinių skaičius, vnt.	<i>r</i>	0,911**	0,935**	0,949**	0,978**	1	–	–	–
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	–	–	–	–
Įmonių kapitalo vertė, tūkst. Eur	<i>r</i>	–0,374	–0,338	–0,346	–0,072	–0,196	1	–	–
	<i>p</i>	0,258	0,310	0,298	0,833	0,563	–	–	–
Įmonių užsienio kapitalo vertė, tūkst. Eur	<i>r</i>	0,720*	0,801**	0,721*	0,690*	0,713*	0,138	1	–
	<i>p</i>	0,012	0,003	0,012	0,019	0,014	0,687	–	–
Įmonių privataus kapitalo vertė, tūkst. Eur	<i>r</i>	–0,483	–0,471	–0,407	–0,083	–0,229	0,645*	–0,405	1
	<i>p</i>	0,133	0,143	0,215	0,809	0,498	0,032	0,216	–

Pastaba: **– *p* reikšmė <0,01; * – *p* reikšmė <0,05.



● DU vidutinis

a)



● DU vidutinis

b)

1 paveikslas. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo įmonių apyvartos (a) ir investicijų į ilgalaikį turtą (b) rodiklių

2 lentelė. Koreliaciniai ryšiai tarp įmonių išlaidų darbo užmokesčiui bei algoms ir struktūrinius pokyčius atspindinčių rodiklių (sudaryta autorės)

Rodikliai		Įmonių išlaidos algoms ir atlyginimui, tūkst. Eur	Apyvarta, tūkst. Eur	Investicijos į ilgalaikį turtą, tūkst. Eur	Darbuotojų skaičius įmonėse	Padalinių skaičius, vnt.	Įmonių kapitalo vertė, tūkst. Eur	Įmonių užsienio kapitalo vertė, tūkst. Eur	Įmonių privataus kapitalo vertė, tūkst. Eur
Įmonių išlaidos algoms ir atlyginimui, tūkst. Eur	<i>r</i>	1	0,969**	0,956**	0,857**	0,933**	-0,371	0,722*	-0,459
	<i>p</i>		0,000	0,000	0,001	0,000	0,261	0,012	0,155
Apyvarta, tūkst. Eur	<i>r</i>	0,969**	1	0,967**	0,874**	0,935**	-0,338	0,801**	-0,471
	<i>p</i>	0,000		0,000	0,000	0,000	0,310	0,003	0,143
Investicijos į ilgalaikį turtą, tūkst. Eur	<i>r</i>	0,956**	0,967**	1	0,916**	0,949**	-0,346	0,721*	-0,407
	<i>p</i>	0,000	0,000		0,000	0,000	0,298	0,012	0,215
Darbuotojų skaičius įmonėse	<i>r</i>	0,857**	0,874**	0,916**	1	0,978**	-0,072	0,690*	-0,083
	<i>p</i>	0,001	0,000	0,000		0,000	0,833	0,019	0,809
Padalinių skaičius, vnt.	<i>r</i>	0,933**	0,935**	0,949**	0,978**	1	-0,196	0,713*	-0,229
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000		0,563	0,014	0,498
Įmonių kapitalo vertė, tūkst. Eur	<i>r</i>	-0,371	-0,338	-0,346	-0,072	-0,196	1	0,138	0,645*
	<i>p</i>	0,261	0,310	0,298	0,833	0,563		0,687	0,032
Įmonių užsienio kapitalo vertė, tūkst. Eur	<i>r</i>	0,722*	0,801**	0,721*	0,690*	0,713*	0,138	1	-0,405
	<i>p</i>	0,012	0,003	0,012	0,019	0,014	0,687		0,216
Įmonių privataus kapitalo vertė, tūkst. Eur	<i>r</i>	-0,459	-0,471	-0,407	-0,083	-0,229	0,645*	-0,405	1
	<i>p</i>	0,155	0,143	0,215	0,809	0,498	0,032	0,216	

Pastaba: ** – *p* reikšmė <0,01; * – *p* reikšmė <0,05.

užmokesčiui ir algoms mažės. Taigi įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms rodiklį ir vidutinio darbo užmokesčio šalies įmonėse rodiklį veikia tie patys veiksniai.

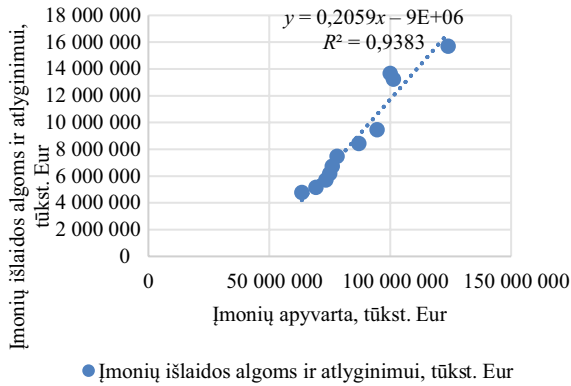
Regresinė analizė atskleidžia, jog struktūrinių pokyčių rodikliai, kurie turi daugiausia įtakos įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms rodiklio kitimui, yra apyvartos ir investicijų į ilgalaikį turtą vertės rodikliai, kaip ir vidutinio darbo užmokesčio atveju (2 pav.).

Determinacijos koeficientai rodo, jog įmonių apyvartos rodiklis leidžia prognozuoti net 94 proc. įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms kitimo, investicijų į ilgalaikį turtą rodiklis leidžia prognozuoti 91 proc. įmonių išlaidų

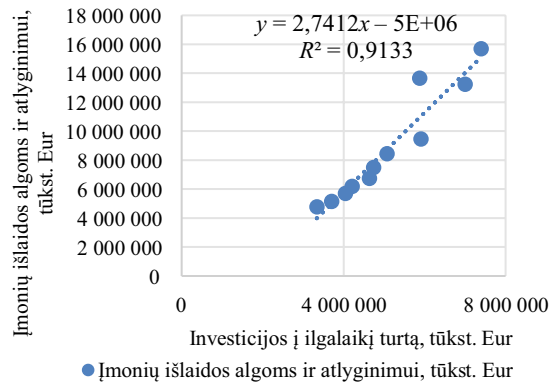
darbo užmokesčiui ir algoms kitimo. Iš gautų tyrimo rezultatų galima teigti, jog darbo užmokesčio kaita šalyje susijusi su įmonių veiklos plėtros rodikliais (apyvartos augimu, investicijų į materialų turtą rodikliu), kurie susiję su gamybinių struktūrų plėtra, taip pat ir su fizinės struktūros plėtra (padalinių skaičiaus augimu, darbuotojų skaičiaus augimu).

Užsienio kapitalo vertės rodiklis leidžia vidutiniškai apie 50 proc. prognozuoti įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms kitimą bei vidutinio darbo užmokesčio kitimą (3 pav.).

Taigi struktūriniai pokyčiai, susiję su įmonių internacionalizacija, kapitalo struktūros pokyčiais, kai auga užsienio

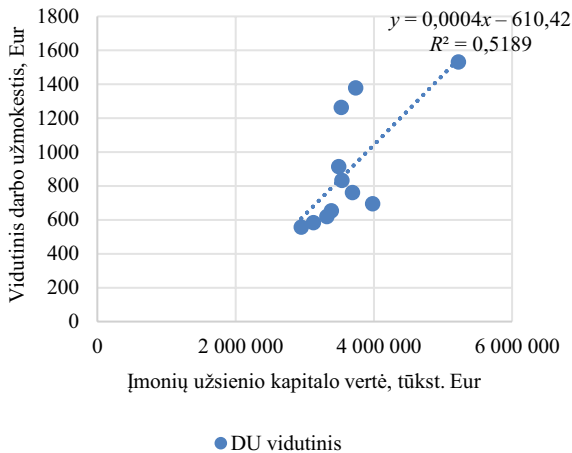


a)

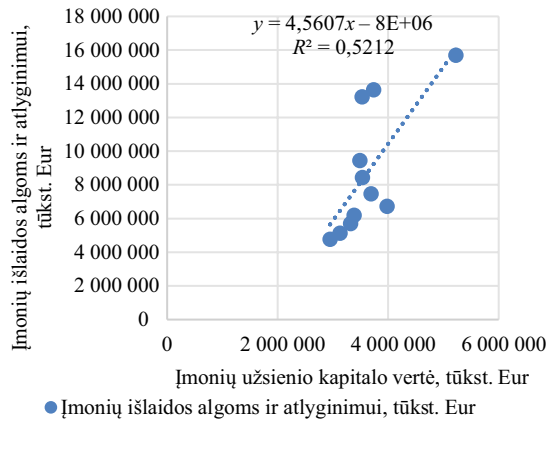


b)

2 paveikslas. Įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms priklausomybė nuo įmonių apyvartos (a) ir investicijų į ilgalaikį turtą (b) rodiklių



a)



b)

3 paveikslas. Vidutinio DU (a) ir įmonių išlaidų darbo užmokesčiui ir algoms (b) priklausomybė nuo užsienio kapitalo vertės rodiklio

kapitalo vaidmuo įmonėse, taip pat yra susiję su darbo užmokesčio kaita šalyje.

5. Diskusija

Atlikto tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog darbo užmokesčio kitimas šalyje susijęs su struktūriniais pokyčiais, kurie lemia įmonių plėtrą, gamybos ir veiklos apimčių išplėtimą, darbuotojų skaičiaus, materialaus turto vertės didinimą. Castellano et al. (2021) tyrimo rezultatai atskleidė, jog darbuotojų skaičius ir struktūros pasikeitimai lemia darbo užmokesčio lygį ir jo nelygbę. Šiame tyrime gauti rezultatai rodo, jog darbuotojų skaičius stipriai koreliuoja su darbo užmokesčio dydžiu ir įmonių išlaidomis darbo užmokesčiui bei atlyginimams. Gauto tyrimo rezultatai taip pat patvirtina (Castellano et al., 2021) įžvalgas apie sąsajas tarp darbo užmokesčio ir bendrų įmonių ekonominės padėties rodiklių, kurie susiję ir su struktūriniais pokyčiais versle, di-

namikos. Pavyzdžiui, įmonių apyvartos augimą lemia rinkos procesai ir struktūriniai pokyčiai.

Falck (2022), vertindamas Europos Sąjungos šalių kontekste, pažymėjo, jog veiksniai, kurie lemia didesnę verslo našumą, lemia ir darbo užmokesčio persitvarkymą, t. y. kai verslas sukuria didesnę vertę, daugiau lėšų skiriama darbuotojų išmokoms. Vertinant šias išvadas atlikto tyrimo kontekste, galima pastebėti, jog tyrimo rezultatai rodo įmonių apyvartos, investicijų į ilgalaikį turtą augimo sąsajas su augančiu darbo užmokesčiu, taigi nustatyti teigiami ryšiai tarp įmonių augimo, plėtros ir išlaidų darbo apmokėjimui.

Esposito (2013), tyręs, kaip susiję darbo užmokesčio ir darbo rinkos pokyčiai Australijoje, pažymėjo, jog užsienio kapitalo reikšmės šalies įmonėse augimas daro teigiamą poveikį darbo užmokesčio lygio augimui. Sąsajos tarp užsienio kapitalo Lietuvos įmonėse vertės pokyčio ir darbo užmokesčio pokyčio buvo identifikuotas ir šiame darbe atliktame tyrime.

6. Išvados

Darbo užmokestis – tai finansinis atlygis darbuotojams, kuris atlieka motyvacinę funkciją. Ji grindžiama darbuotojo motyvacija atlikti tam tikrą gamybos funkciją arba tam tikrą darbo kiekį, priklausantį nuo asmeninių ir išorinių veiksnių. Darbo užmokestis taip atlieka reguliavimo funkciją, mažindamas pajamų nelygybę.

Įmonių struktūriniai pokyčiai – tai įmonės kapitalo, turto, apyvartos, darbo jėgos, teritoriniai ir teisiniai pokyčiai. Struktūriniai pokyčiai įvyksta, kai įmonei ateina sunkūs laikai, kai atsiranda poreikis keisti vidinę struktūrą, t. y. skyrius, departamentus, padalinius ir t. t. Struktūrinius pokyčius skatina vidiniai ir išoriniai veiksniai, taip pat ir ekonominiai veiksniai. Visi įvykstantys struktūriniai pokyčiai vienaip ar kitaip paveikia labai svarbų aspektą – darbo užmokestį, tiksliau, jo pokytį.

Įmonių struktūrinių pokyčių ir darbo užmokesčio sąsajos, nagrinėtos bendrų struktūrinių pokyčių ekonominių rezultatų analizės kontekste, yra tokios: darbo užmokestis kinta arba neigiamai, arba teigiamai, kai didėja darbo našumas, kai sukuriama papildoma vertė, kai atsiranda darbo jėgos aktyvumo lygio pokyčiai, esant darbo rinkos koncentracijai, kai į šalį ateina užsienio kapitalas, esant mišriai nuosavybės reformai.

Darbo užmokesčio pokyčiai šalyje susiję su įmonių veiklos plėtros rodikliais (apyvartos augimu, investicijų į materialų turtą rodikliu), kurie susiję su gamybinių struktūrų plėtra, taip pat ir su fizinės struktūros plėtra (padalinių skaičiaus augimu, darbuotojų skaičiaus augimu). Struktūriniai pokyčiai, susiję su įmonių internacionalizacija, kapitalo struktūros pokyčiais, kai auga užsienio kapitalo vaidmuo įmonėse, taip pat yra susiję su darbo užmokesčio pokyčiais šalyje. Gauti tyrimo rezultatai patvirtinta hipotezę, kad įmonių struktūriniai pokyčiai, kurie susiję su įmonių veiklos plėtra ir užsienio kapitalo augimu, teigiamai veikia darbo užmokesčio dinamiką.

Interesų deklaracija

Straipsnio autoriai neturi ir neturėjo kokių nors finansinių, profesinių ar asmeninių interesų, susijusių su kitomis suinteresuotomis organizacijomis ar asmenimis.

Literatūra

Babenco, I., Du, F., & Tserlukevich, Y. (2021). Will i get paid? Employee stock options and mergers and acquisitions. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1), 29–64. <https://doi.org/10.1017/S0022109020000022>

Bassanini, A., Batut, C., & Caroli, E. (2023). Labor market concentration and wages: Incumbents versus new hires. *Labour Economics*, 87, Article 102338. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102338>

Battilana, J., & Casciaro, T. (2012). Change agents, networks, and institutions: A contingency theory of organizational change. *Academy of Management Journal*, 55(2), 381–398. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0891>

Budiono, A., Diaz, R., Dewi, R., & Sejati, R. R. (2023). Foreign companies and wages for employees: A study of labor law. *Inter-*

national Journal of Social Science Research and Review, 6(2), 483–489.

Castellano, R., Musella, G., & Punzo, G. (2021). Wage dynamics in light of the structural changes in the labour market across four more economically developed countries of Europe. *Review of Social Economy*, 79(2), 222–260. <https://doi.org/10.1080/00346764.2019.1655163>

Cuevas-Rodriguez, G., Guerrero-Villegas, J., & Valle-Cabrera, R. (2016). Corporate governance changes, firm strategy and compensation mechanisms in a privatization context. *Journal of Organizational Change Management*, 29(2), 199–221. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2015-0006>

Esposito, A. (2013). Labour market reform and potential inequality of outcomes: The Australian story. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 16(5), Article a720. <https://doi.org/10.4102/sajems.v16i5.720>

Falck, O. (2022). European labor markets: How can we effectively manage technological and structural change? *EconPol Forum*, 23(5), 3–10.

Li, B. (2021). Quantitative analysis of salary data in the big data era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1881(3), Article 032022. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032022>

Mehrotra, S., & Parida, J. K. (2021). Stalled structural change brings an employment crisis in India. *Indian Journal of Labour Economics*, 64(2), 281–308. <https://doi.org/10.1007/s41027-021-00317-x>

Mihaela-Andreea, N. (2015). Payroll system and social protection in Germany. *Annals-Economy Series*, 2(1), 180–184.

Morosan-Danila, L., & Fercal, E.-M. (2022). Company personnel from the salary to accounting. *European Journal of Accounting, Finance & Business*, 10(3), 8–16. <https://doi.org/10.4316/EJAFB.2022.1032>

Mutiara Putri, C., Khairiyah Hutapea, A., & Ramadhani, I. E. (2023). Reform of labor wage determination provisions: Review of welfare and importance in the job creation law. *Mahadi: Indonesia Journal of Law*, 2(2), 127–133. <https://doi.org/10.32734/mah.v2i2.13125>

Roosaar, L., Masso, J., & Varblane, U. (2017). *The structural change and labour productivity of firms: Do changes in the age and wage structure of employees matter?* (Working Paper Series No. 103). University of Tartu.

Roussille, N. (2021). *The central role of the ask gap in gender pay inequality*. University of California, Berkeley.

Seger, J., & Pfnür, A. (2021). The impact of structural changes on corporate real estate ownership: Evidence from Germany. *International Journal of Strategic Property Management*, 25(1), 1–16. <https://doi.org/10.3846/ijspm.2020.13776>

State, M. C., & Dona, I. (2022). Structural changes of Romanian labor market at regional level during 2005-2020 period. *Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development*, 22(3), 699–704.

Tyrowicz, J., & Smyk, M. (2019). Wage inequality and structural change. *Social Indicators Research*, 141(2), 503–538. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1846-y>

Valstybės duomenų agentūra. (2022). *Rodiklių duomenų bazė*. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize/#/>

Wang, Y. (2021). Realizing the company's energy conservation goal and optimizing the salary management system – A case study of C Electric Power Company. *E3S Web of Conferences*, 275, Article 02047. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202127502047>

Zhao, Z. (2023). *The impact of mixed ownership reform on the wage gap in China SOEs*. <https://search.proquest.com/openview/4c1db3dc23b5068b71c1b2d4985cdd06/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

COMPANIES' STRUCTURAL CHANGES AND WAGES

A. Puodžiūnienė, T. Baležentis

Abstract

The article analyzes how structural changes taking place in companies affect wages and determine their changes. It is relevant to examine how the structural changes of companies are related to wage indicators, because this reveals one of the most important economic consequences of the structural changes of companies, which is also significant at the level of the national economy. The aim of the research is to theoretically base the essence of structural changes, to empirically evaluate how the structural changes of companies and wages are related. A statistical study was conducted, investigating the links between wages and structural changes in Lithuanian companies. The method of correlation-regression analysis was applied. The results of the study show that one of the most prominent structural effects affecting wages is the development of enterprise activity (judging by indicators of turnover and investment in fixed assets) – this structural change is positively correlated with wage growth. Another structural change in companies, which is associated with the increase in wages, is the growth of foreign capital in domestic companies. The results of the study have practical significance in understanding the factors that determine wage growth in the country's companies and forecasting wage growth.

Keywords: company, business, structural changes, wages, capital, foreign capital, employee number.