

DARBA SAMAKSAS IZMAIŅU TENDENCES LATVIJĀ EKONOMISKĀS KRĪZES PERIODĀ WAGE TRENDS IN LATVIA DURING THE DOWNTURN IN ECONOMY

Iveta MIETULE

Dr.oec., Rēzeknes Augstskolas Ekonomikas fakultātes asoc.profesore
Tālrunis: 64624518, e-pasts: mietule@inbox.lv
Rēzekne, Latvija

Rita LIEPIŅA

Dr.oec., Rēzeknes Augstskolas Ekonomikas fakultātes profesore
Tālrunis: 64628004, e-pasts: sidari@inbox.lv
Rēzekne, Latvija

Abstract. *Wage is one of the most important socio-economic factors that determine the rate of employment, quality of labour force, standard of living, as well as purchasing power in the country as a whole. The article provides 1) summary on the wage influencing factors regarding views of various economic schools, as well as 2) analysis of statistical indices that reveal dynamics of wages in the pre- and post-crisis periods in Latvia.*

Keywords: *wage, influenced factors, region, public sector, private sector.*

Ievads

Darba samaksa ir komersantu personāla izmaksu pamatkomponents, kas lielā mērā raksturo iedzīvotāju dzīves līmeni, pirktspēju un vispārējās ekonomiskās tendences noteiktā teritorijā vai sektorā. Dominējošie Latvijas CSP statistikas rādītāji, kas raksturo ar darbaspēku saistītos procesus, ir darba samaksas rādītāji. Pētījumā galvenokārt tiks analizēta darba samaksa. Darba samaksas līmeņa izmaiņu tendences var tikt analizētas, izmantojot dažādus kritērijus, kas raksturo darba ņēmēju piederību noteiktam reģionam, sektoram, nozarei, grupai u.tml. Autores vadās no Latvijā aktualizētām problēmām par darba samaksas līmeņa dinamiku valsts un privātajā sektorā, atsevišķu nozaru attīstības tendencēm un prioritātēm un to ietekmi uz valsts attīstību kopumā. Tādēļ darba samaksas izmaiņu tendences izvērtētas valsts un privātajā sektorā, nozaru griezumā, kā arī reģionālajā aspektā, ņemot vērā Latvijā ilgstošās reģionālās attīstības problēmas un iezīmes. Pētījuma periods (2000. – 2011.g.) ir izvēlēts, lai parādītu dinamikas vispārējās tendences un izpētītu tieši krīzes periodā (2008. – 2011.g.) notikušo procesu ietekmi uz darba samaksas izmaiņām.

Pētījuma mērķis ir sniegt darba samaksu ietekmējošo faktoru apkopojumu, analizēt un izvērtēt darba samaksas izmaiņu tendences pa sektoriem un reģioniem Latvijā. Pētījuma uzdevumi: 1) raksturot darba samaksa kā ekonomikas sistēmas elementu; 2) veikt statistikas rādītāju analīzi.

Pētījumā izmantotas vispārpieņemtās ekonomiskās un statistiskās analīzes metodes, loģiski – konstruktīva metode, kvalitatīvās pētīšanas metodes: monogrāfiskā metode, Latvijas un ārvalstu speciālās literatūras, zinātnisko publikāciju kontentanalīze un speciālo gadījumu pētījuma metode; kvantitatīvās pētīšanas metodes: ekonomiskās statistikas metodes, t.sk., dinamikas rindu analīze, datu grafiskās attēlošanas un analīzes metodes, izmantojot Microsoft Excel programmu.

1.Darba samaksa kā vispārējs ekonomikas sistēmas elements

Darba attiecību ietvaros tiek realizēts maksājums par sniegtajiem pakalpojumiem, ko ekonomikas teorijā un makroekonomikā definē kā darbaspēka cenu. Neiedziļinoties terminoloģijas niansēs, darbaspēka pircējam/darba devējam tās ir personāla izmaksas, cilvēkresursu vadības teorijā tās ir cilvēkresursu izmaksas, savukārt, no darba ņēmēja/darbinieka aspekta tā ir darba samaksa. 18.–19.gadsimta ekonomikas teorētiķu atziņās, interpretējot maksājumus darba attiecību ietvaros, galvenokārt, tiek lietots termins – darba samaksa.

Saskaņā ar Ā.Smita (*A.Smith*) atzinumiem, darbs ir bagātību avots un visu materiālo vērtību veidotājs; darbs bija pirmais maksājums, ar kuru tika samaksāts par mantiskajām vērtībām; ne ar zeltu un ne ar sudrabu, bet tieši ar darbu sākotnēji tika pirkti visi labumi.

Institucionālās socioloģijas skola, kuru pārstāv tādi ekonomisti kā T.Veblens, Dž.Danlops, Dž.Gelbreits, balstās uz pieņēmumu par to, ka visas ar darbaspēku un nodarbinātību saistītās problēmas var tikt risinātas ar institucionālu reformu palīdzību. Šī virziena pārstāvji mazākā mērā koncentrējas uz makroekonomisko analīzi un visa veida radušās problēmas darbaspēka tirgū skaidro ar sociālām, profesionālām, nozares, vecuma, etniskām u.c. atšķirībām darbaspēka struktūrā un tām atbilstošu darba samaksas līmeni.

Elastīga tirgus koncepcija, ko pārstāv R.Buae (*R.Buae*), G.Stendings (*G.Stending*), guva atzinumu un pielietojumu iepriekšējā gadsimta septiņdesmitajos gados, kad Eiropas attīstītajās valstīs notika strukturālas izmaiņas ekonomikā. Šīs koncepcijas pamatā ir pieņēmums par darba tirgus dereglamentāciju jeb liberalizāciju, pāreju uz elastīgākām, funkcionāli individualizētām un nestandarta nodarbinātības formām (nepilna darba diena vai nedēļa, īstermiņa līgumi, vienreizējie darbi, darbs mājās u.tml.). Šāda pieeja ļauj samazināt ražošanas

strukturālo izmaiņu izmaksas (t.sk., arī kopējās personāla izmaksas – autoru piez.), kas tiek realizētas ar sekojošiem instrumentiem:

- elastīgas un daudzveidīgas darbā pieņemšanas (atlaišanas) formas un nodarbinātības veidi;
- elastīga darba laika noteikšana, darba režīma veidošana, pielietojot nenormētu darba dienu;
- darba algas noteikšana balstoties uz dažādām pieejām;
- darbinieku sociālo garantiju formu un metožu daudzveidība;
- darbaspēka cenas, kvalitātes, struktūras un apjoma adaptācija darbaspēka tirgus pieprasījuma un piedāvājuma svārstībām.

Kopumā šī elastīgā tirgus koncepcija piedāvā veidot darba ņēmēju un darba devēju daudzveidīgas savstarpējo attiecību formas, un ir virzīta uz kopējo izdevumu racionalizāciju, ienesīguma paaugstināšanu un darba tirgus dinamisku attīstību. Pēc autores domām, šīs koncepcijas ietvaros iezīmējas darba tiesību liberalizācijas pakāpes ietekme uz personāla izmaksu struktūru un apmēru, kas zināmā mērā ir saistīta ar cilvēkresursu vadību un izmaksu optimizāciju.

Pēc R.G.Ērenberga un S. R. Smita domām darba samaksas līmeni nosaka pieprasījums un piedāvājums darbaspēka tirgū, darba produktivitāte, indivīda īpašības (izglītība, vecums un citi faktori), uzņēmuma vadības stratēģija un politiskie un institucionālie apstākļi (valsts likumdošana un arodbiedrības).

Apkopojot 20.gadsimta darba samaksas teoriju attīstību, var secināt, ka darba tirgus nav institūts, kura sekmīgu funkcionēšanu var nodrošināt brīvā tirgus principi. Šajā tirgū nepārprotami būtiska loma ir valstij, tā izpaužas gan apstākļi, ka valsts ir viens no kopējo pieprasījumu veidojošajiem „spēkiem”, un otrs būtisks apstāklis ir valsts spēja ar tai pieejamiem instrumentiem nodrošināt šī tirgus funkcionēšanu atbilstoši sabiedrības interesēm (iedzīvotāju labklājība, uzņēmējdarbības veicināšana, ekonomiskā izaugsme. Pēc autoru domām, šodien, ņemot vērā pastāvīgās izmaiņas tirgus konjunktūrā (preču tirgus, noieta tirgus, darbaspēka migrācija, informācijas apmaiņas ātrums u.c. faktori), elastīgā tirgus koncepcija ir algu teorija, kas veicina uzņēmējdarbības attīstību, un, vienlaikus, nodrošina izmaksu optimizāciju.

Izvērtējot ekonomiskās domas attīstību un atsevišķu ekonomikas klasiku atziņas par darba samaksu kā ekonomisko kategoriju, autores piedāvā sekojošu indivīda darba samaksas līmeni ietekmējošu faktoru apkopojumu, pamatojoties uz ekonomiskās kategorijas „darba samaksa” interpretāciju ekonomikas klasiku atziņās un algu teorijās (1.att.).

<p>Darbaspēka produktivitāte (paša indivīda un kopējā) (<i>A.Maršāls, D.Ž.B.Klarks, T.Maltuss u.c.</i>)</p>	<p>Indivīda vēlme un spēja patērēt (<i>S.Sismondi, D.Rikardo, D.Ž.S.Mīls, A.Maršāls u.c.</i>)</p>
<p>Pieprasījums un piedāvājums darbaspēka tirgū (<i>visas teorijas</i>)</p>	<p>Arodbiedrības (<i>institucionālās teorijas</i>)</p>
<p>Valsts izdevumi (sociālās garantijas, darba samaksas publiskajā sektorā, investīcijas) (<i>D.Ž.S.Mīls, keinsiānisti u.c.</i>)</p>	<p>Indivīda īpatnības (vecums, dzimums, profesija, izglītība, u.c.) (<i>cilvēkkapitāla teorija, institucio-nālās socioloģijas skola u.c.</i>)</p>
<p>Valsts normatīvie akti, darba likumdošana, nodokļi (<i>institucionālas socioloģijas skola, elastīgā tirgus koncepcija u.c.</i>)</p>	<p>Preču un pakalpojumu cenu līmenis (<i>Ā.Smīts, D.Rikardo, A.Maršāls, keinsiānisms u.c.</i>)</p>
<p>Ieņēmumu sadale starp ražošanas faktoriem (darba alga procenti, peļņa) (<i>D.Rikardo, A.Maršāls u.c.</i>)</p>	<p>Inovācijas (t.sk.indivīda spēja uz inovatīvām darbībām) (<i>A.Maršāls, J.Šumpeters</i>)</p>

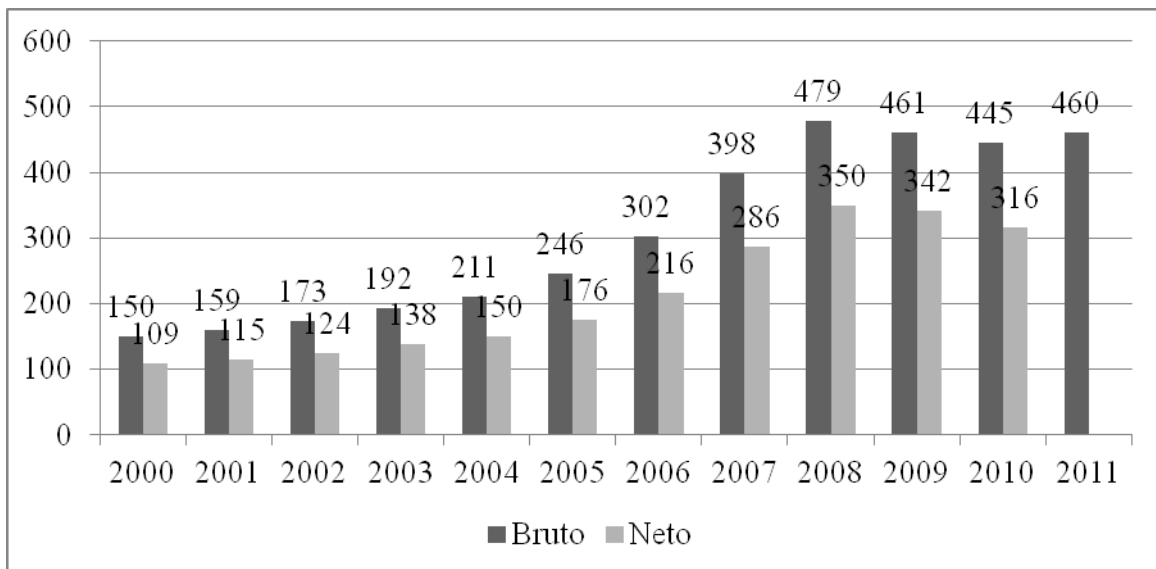
1.attēls. Indivīda darba samaksu ietekmējošie faktori
(autoru sastādīts)

2. Darba samaksas statistikas rādītāju analīze

Saskaņā ar Latvijas CSP izmantoto metodoloģiju mēneša vidējo bruto darba samaksu nosaka, dalot bruto jeb aprēķināto darba samaksas fondu ar vidējo darbinieku skaitu pilna darba laika vienībās. Bruto aprēķinātā darba samaksas fonda sastāvā ir iekļauta pamatalga (mēnešalga, amata alga), samaksa par nostrādāto laiku vai veikto darba apjomu, regulāras un neregulāras piemaksas un prēmijas, samaksa par

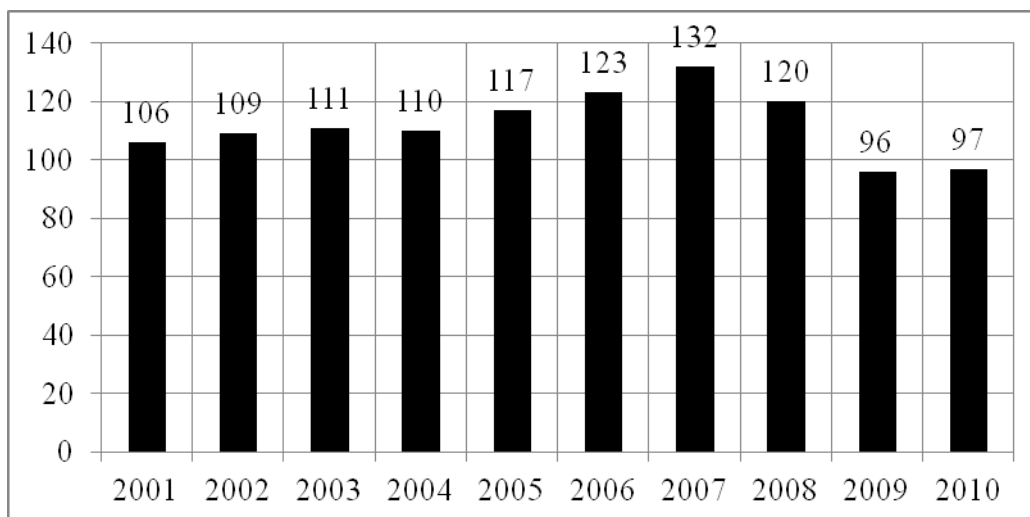
ikgadējo un papildatvaļinājumu, piemaksas pie atvaļinājuma, atvaļinājuma pabalsts, kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, darba nespējas lapu A samaksa, samaksa par citām dienām, kurās nestrādā, valsts sociālo apdrošināšanas obligāto iemaksu, ko maksā strādājošie, un iedzīvotāju ienākuma nodokļa summas, kā arī darba samaksas subsīdijas. Neto darba samaksa tiek aprēķināta no bruto darba samaksas atņemot valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas, ko maksā strādājošie, un iedzīvotāju ienākuma nodokli.

Analizējot darba samaksas (2.att.) dinamikas vispārējās tendences, var secināt, ka bruto un neto darba samaksas pieauguma lūzuma punkts bija 2008. – 2009.g., kad notika būtiskas izmaiņas budžeta politikā un valsts izdevumu struktūrā. Turklāt tikai 2011.g. ir novērojams darba samaksas pieaugums attiecībā pret iepriekšējo gadu. 2010.g. salīdzinot ar 2008.g. neto darba samaksa samazinājās straujāk nekā bruto darba samaksa (bruto algas samazinājums bija 7.1 procentpunkti, savukārt neto algas samazinājums bija 9.7 procentpunkti). Tas lielā mērā saistīts ar nodokļu izmaiņām, kas tika ieviestas kā valsts kopbudžeta konsolidācijas pasākumi (izmaiņas valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu un iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmēs).



2.attēls. Darba samaksas (bruto un neto) dinamika Latvijā 2000. – 2010.g., latos. (autoru sastādīts, (20.))

Kopumā darba samaksa 12 gadu periodā (2000.–2011.g.) pieauga ~ 3 reizes.



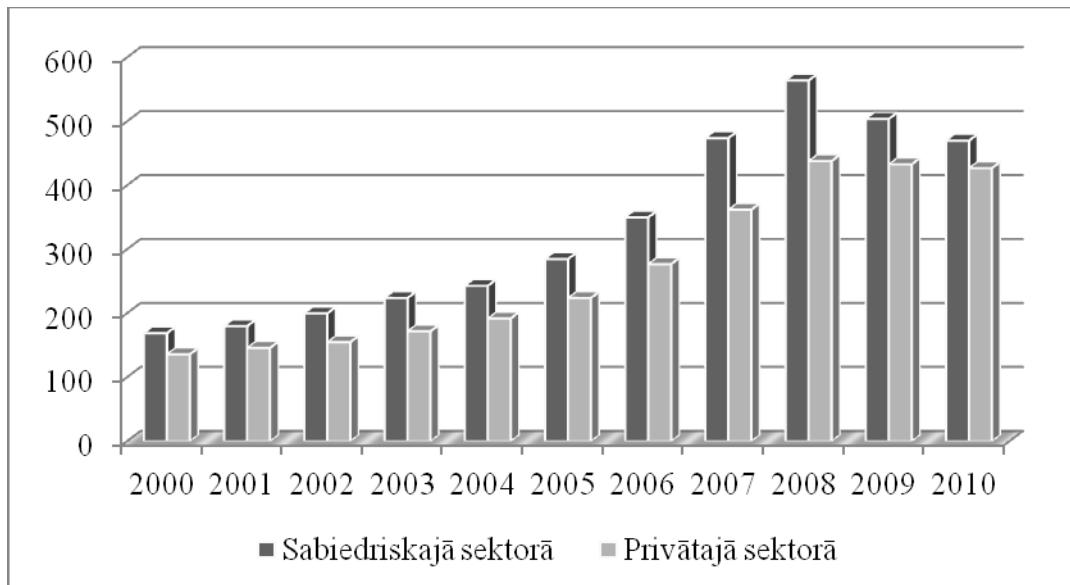
3.attēls. Bruto darba samaksas izmaiņas
Latvijā 2001.–2010.g., procentos pret iepriekšējo gadu.
(autoru sastādīts, (20.))

Analizējot bruto darba samaksas izmaiņu tendences pret iepriekšējo gadu (3.att.) var secināt, ka līdz 2008.g. šis pieaugums bija pastāvīgs. Turklāt kopš 2005.g., kad bruto algas salīdzinot ar 2004.g. pieauga par 17 %, tiek novērots straujš pieaugums, kas 2007.g., t.i. pirmskrīzes periodā, sasniedza pat 32 %, jeb bruto darba alga pieauga gandrīz par trešdaļu. Turklāt arī 2008.g. joprojām bija vērojams pieaugums, kas sastādīja 20 %. Jāatzīmē, ka krīzes periodā bija vērojams vidējās algas samazinājums, tomēr samazinājuma tempi (3–4 % katru gadu) bija lēnāki nekā palielinājums iepriekšējos gados.

Sabiedrība ir sarežģīts mehānisms, ko veido iedzīvotāji, kurus savukārt var grupēt pēc noteiktām pazīmēm. Viena no šādām pazīmēm ir iedzīvotāju nodarbošanās sektors un ienākumu līmenis. Sabiedrības saražoto kopproduktu var aprēķināt, summējot kopprodukta veidošanā iesaistīto subjektu ieņēmums, kas tiek iegūti kopprodukta pārdales procesā. Ieņēmumi no darbaspēju realizācijas kopprodukta veidošanā sastāda relatīvi lielu ieņēmumu daļu gan darba ņēmēju ieņēmumos, gan kopprodukta struktūrā. Atšķirības starp privātajā un valsts sektorā nodarbinātajiem ir to tiešā vai netiešā piedalīšanās kopprodukta ražošanā. Valsts sektorā nodarbinātie ieņēmumus gūst netieši, t.i., kopprodukts tiek pārdalīts ar valstī realizētās nodokļu sistēmas starpniecību.

Latvijā statistika par iedzīvotāju ieņēmumiem tiek veidota, klasificējot nodarbinātos sabiedriskajā sektorā un privātajā sektorā. Pēc LR CSP darba samaksas rādītāju aprēķināšanas metodoloģijas, sabiedriskais sektors ir valsts un pašvaldību iestādes un to komercsabiedrības, kā arī komercsabiedrības ar valsts vai pašvaldību

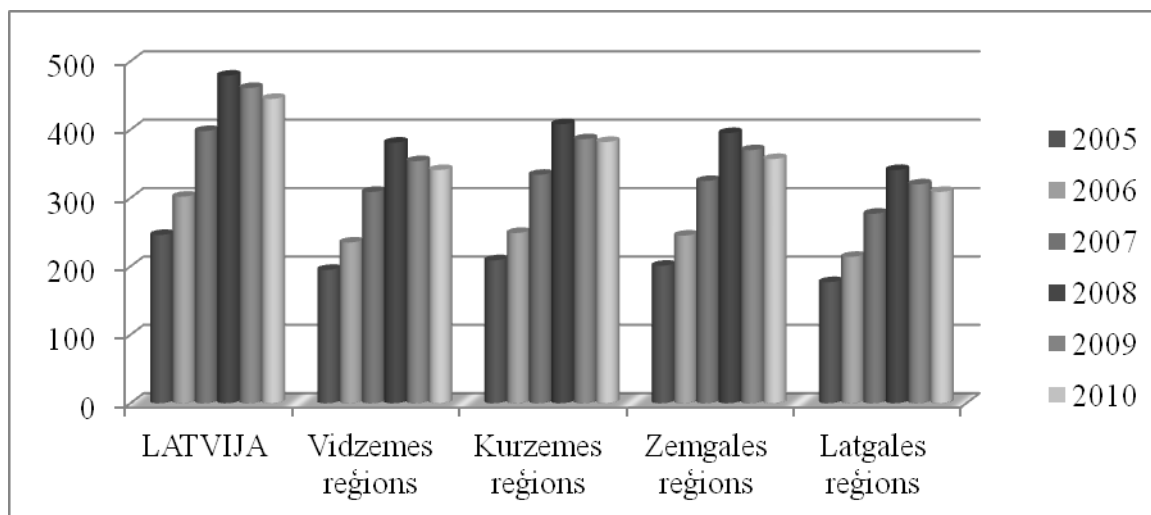
kapitāla daļu 50 % un vairāk, kā arī nodibinājumi, biedrības, fondi un to komercsabiedrības. Privātajā sektorā ietilpst komercsabiedrības ar valsts kapitāla daļu līdz 50 %, visu veidu komercsabiedrības bez valsts kapitāla daļas, individuālie komersanti, zemnieku un zvejnieku saimniecības ar nodarbināto skaitu 50 un vairāk.



4.attēls. Bruto darba samaksas dinamika sabiedriskajā un privātajā sektorā 2000.–2010.g. Latvijā, latos.
(autoru sastādīts, (20.))

Latvijā ilgstoši ir novērojama būtiska atšķirība starp darba samaksas līmeni sabiedriskajā un privātajā sektorā (4.att.). Turklāt, kopš 2002.g, šī atšķirība ar katru gadu pieauga, sasniedzot maksimumu 2007.g., kad privātā sektora vidējā darba samaksa sastādīja tikai 76 % no sabiedriskā sektora darba samaksas. Sākot ar 2009.g. šīs atšķirības samazinās un 2010.g. privātā sektora vidējā darba samaksa sastādīja 91 % no sabiedriskā sektora darba samaksas.

Reģions, tā attīstības līmenis, ekonomiskais potenciāls, vēsturiskās, etniskās un ģeogrāfiskās īpatnības rada ietekmi uz šajā reģionā nodarbināto darba samaksas līmeni. Darba samaksas izmaiņu tendences pa reģioniem (5.att.) sešu gadu periodā uzskatāmi parāda, ka reģionos kopumā reducējas vispārējā ietekme, piemēram, 2008.g. visos reģionos, tāpat kā valstī kopumā, bija augstākā darba samaksa.



5.attēls. Bruto darba samaksas dinamika par reģioniem
2005.–2010.g. Latvijā, latos.
(autoru sastādīts, (20.))

Tomēr jāatzīmē, ka reģionu sadalījums pēc attīstības, ko raksturo vidējais darba samaksas līmenis teritorijā, ir palicis nemainīgs arī pēckrīzes periodā. Joprojām Latgales reģionā ir raksturīga zemākā bruto darba samaksa, kas 2010.g. sastādīja 69.4 % no vidējās bruto darba samaksas valstī. Turklāt arī 2008.g. bruto darba samaksa Latgales reģionā sastādīja tikai 71.1 % no valsts vidējā līmeņa.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Ekonomikas teorētiķu atziņu izpēte norāda uz ekonomiskās kategorijas „darba samaksa” būtisku lomu ekonomikas zinātnē kopumā, uz viedokļu atšķirību par darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, kā arī uz viedokļu dažādību par valsts lomu darbaspēka tirgus un darba samaksas reglamentācijā. Valsts loma aktualizējās 20.gadsimtā, un tās ietekmes mehānismi ir raksturoti un interpretēti ekonomiskajos pētījumos un aktualitāti saglabā arī šodien.
2. Izvērtējot ekonomiskās domas attīstību un atsevišķu ekonomikas klasiķu atziņas par darba samaksu kā ekonomisko kategoriju, indivīda darba samaksas līmeni ietekmē sekojoši faktori:
 - pieprasījums un piedāvājums darbaspēka tirgū;
 - valsts izdevumi preču tirgū, investīcijām, sabiedriskā sektora darba samaksai, sociālajām garantijām;
 - darbaspēka produktivitāte (kopējā un indivīda);
 - valsts darba likumdošanas un nodokļu politika;
 - uzņēmuma iekšējā vide, ieņēmumu sadale starp ražošanas faktoriem;

- indivīda īpatnības (izglītība, vecums, dzimums u.tml.);
 - indivīda spēja veikt inovatīvas darbības;
 - indivīda spēja un vēlme patērēt, kas ir saistīta ar sociālo un kultūras vidi;
 - preču un pakalpojumu cenu līmenis, kas ietekmē indivīda reālo darba samaksas līmeni.
3. Ņemot vērā pašreizējo mainīgo tautsaimniecības attīstību, ir svarīgi, lai darba tirgus dalībnieki spētu savlaicīgi reaģēt uz esošo situāciju un iespējamām pārmaiņām. Brīvās darbaspēka migrācijas apstākļos ir būtiska darba tirgus tiesisko normu liberalizācija, kas ļauj izmantot elastīgas, funkcionāli individualizētas un nestandarta nodarbinātības formas (elastīgā tirgus koncepcijas teorija).
 4. Latvijā pašreizējā situācijā ir jāmeklē mehānisms, kas veicinātu darbinieku ar zemu atalgojumu labklājības līmeņa celšanos un neveicinātu darbaspēka izmaksu pieaugumu uzņēmumos, kas, savukārt, nerada pašizmaksas pieaugumu, preču cenu celšanos, līdz ar to arī inflāciju, un sekmētu Latvijas uzņēmumu konkurētspēju.
 5. Latvijā joprojām nav vienota politiskā dokumenta (pamatnostādnes, koncepcijas), kas noteiktu darba samaksas izmaiņu turpmākās tendences valsts sektorā; darba samaksas paaugstināšana atsevišķu profesiju pārstāvjiem nereti ir politisks lēmums, kuru atsevišķos gadījumos ietekmē attiecīgo nozaru arodbiedrību (izglītība, medicīna) aktivitātes. Arodbiedrību loma un aktivitāte darba samaksas jautājumā risināšanā valsts sektorā Latvijā ir apliecinājums teorijai par arodbiedrību kā svarīgu partneri darba samaksas jautājumu virzīšanā. Darba samaksas palielināšanas stratēģijai valsts sektorā ir jābūt saistītai ar valsts budžeta stratēģisko plānošanu un vispārējās tautsaimniecības attīstības prognozēm.
 6. Pēdējo divpadsmit gadu periodā (2000.–2011.g.) vidējā darba samaksa ir pieaugusi ~ 3 reizes, straujš darba samaksas līmeņa pieaugums bija vērojams līdz 2009.g.; attiecība starp bruto un neto darba samaksu nav būtiski mainījusies, līdz ar to iedzīvotāju ieņēmumi no algotā darba ir palielinājušies vienlaicīgi ar ražošanas faktora (darbaspēka) cenas pieaugumu.
 7. Vidējā darba samaksa sabiedriskajā sektorā ir ievērojami augstāka nekā privātajā sektorā; 2007.g. vidējā darba samaksa privātajā sektorā sastādīja tikai 76 % no sabiedriskā sektora darba samaksas. Sākot ar 2009.g. ir novērojama šīs atšķirības samazināšanās un 2010.g. privātā sektora vidējā darba samaksa sastādīja 91 % no sabiedriskā sektora darba samaksas.

8. Kopumā vērtējot darba samaksas dinamikas attīstības tendences reģionos, var secināt, ka reģionos kopumā reducējas vispārējā ietekme, piemēram, 2008.g. visos reģionos tāpat kā valstī kopumā bija augstākā darba samaksa. Latgales reģionā gan pirmskrīzes, gan pēc krīzes periodā ir raksturīga zemākā bruto darba samaksa, kas 2010.g. sastādīja 69.4 % no vidējās bruto darba samaksas valstī.

Izmantotā literatūra un avoti

1. BECKER G., *Human Capital*, University of Chicago Press, 3 ed., 1994, 412 p.
2. DUNLOP J.T., *The Theory of Wage Determination: Proceeding of a Conference*, London: Macmillan, 1964, 442 p.
3. EHRENBERG R.G., SMITH S.R., *Modern Labor Economics*, London, 1998.
4. EHRENBERG R.G., SMITH S.R. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Pearson Education, London, 2003
5. HAMERMESH D.S., REES A., *The Economics of work and pay*, HARPEK&ROW, New York, 1988,452 p.
6. KEYNES J.M., *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Prometheus Books, 1997, 403 p.
7. MALTHUS T., *An Essay on the Principle of Population*, Harmondsworth Penguin, 85 ed., 1985, 292 p.
8. MANNING A., *Monopsony in motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, 2003, 397 p.
9. MARSHALL A., *Principles of Economics*, Prometheus Books, 1974, 352 p.
10. MEDOFF J.L., ABRAHAM K.G., *Experience, Performance and Earnings*, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 95, No. 4, 1980, 703–736 p.
11. MIETULE I. *Historical development of the staff costs as economic category and accounting element*. Proceedings of the Conference BUSINESS ANALYSIS, ACCOUNTING, TAXES AND AUDITING. Tallinn. Tallinn University of Technology. 2008. 108.–113.lpp. (ISBN 978-9949-430-22-2)
12. MIETULE I. *Personāla izmaksu uzskaites pilnveidošanas iespējas Latvijā*. Rīga. 2009. 76.lpp.
13. MILLS Daniel Quinn *Labor-management relation*, MCGRAW-HILL BOOK COMPANY, 1989, 614 p.
14. MILL J.S., *Principles of Political Economy*, Prometheus Books, 2004, 900 p.
15. PEARCE D.W., *The MIT dictionary of modern economics*, The MIT Press, ambridge, Massachusetts, 1995, 474 p.
16. RICARDO D., *The Principles of Political Economy and Taxation*, Dover Publications, 2004, 320 p.
17. ROSS A.M., *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, 1948, 133 p.
18. SCHUMPETER J.A., *History of economic analysis*, Oxford University Press, 1994, 322 p.
19. SMITH A., *The Wealth of Nations*, Modern Library, New Edition, 2000, 1184 p.
20. LR Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzes – Elektroniskā versija internetā, www.csb.lv

Summary

The research aims to provide summary on wage influencing factors and to analyse and to evaluate the wage trends by sectors and regions of Latvia.

The study period (2000 – 2011) has been selected to reflect general dynamics trends and to explore the processes underlying the effects on changes of wages during the crisis period (2008 – 2011).

When evaluating the development of economic ideas and cognitions of separate classics on wage as an economic category, the following factors affect the level of individual's wage: demand and supply of individual's wage; state expenses in the commodity market, for investments, wages of the public sector, social warranties; total and individual's labour force productiveness; state labour legislation and tax policy; company's internal environment, income division for production factors; individual's characteristics (education, age, sex, etc.); individual's abilities for innovative actions; individual's consumption ability and wish related to the social and cultural environment; level of goods and service prices influencing the individual's real wage level. Taking into account the present variable economy development, it is essential that factors of the labour market would be able to react to the present situation and possible changes in good times. In conditions of free migration of labour force, it is important to liberalise legislative rules concerning the labour market: it would allow using flexible, functionally individualised, and non-standard employment forms. In Latvia in the present situation, it is necessary to search for a mechanism how to raise the level of welfare of low-paid employees, which would not stimulate labour force's expenses in companies entailing the product cost, price rise, and inflation, but would favour competitiveness of Latvian business. In Latvia there is no single political document (statement, conception), which would determine further tendencies of changes in wages of public sector; rise of wage for some certain occupations often is a political decision, which in some cases is influenced by corresponding trade-union (education, medicine) activities. Trade-unions' role and activity in solving wage issues of the public sector in Latvia is confirmation of the theory about trade-union as an important partner in lobbying wage issues. The strategy of wage growth in the public sector must be related to the strategic budget planning and prognosis of overall economy development.

Over the last twelve years (2000–2011) the average wage has increased ~ 3 times, rapid wage growth rate was observed until 2009; the ratio between gross and net wage has not changed significantly, wherewith inhabitants' income from the paid employment has increased together with increase in the price of production factor (labour). The average wage in the public sector is significantly higher than in the private sector; in 2007, the average wage in the private sector comprised only 76 % of the one in the public sector. Beginning with the year 2009 a decrease in the difference was observed and in 2010 the average wage in the private sector comprised 91 % of the one in the public sector. From overall evaluation of development trends in the wage dynamics in regions, it can be concluded that in regions at large, the general influence reduces, for instance, during 2008 in all the regions of the country as well as in the country in general there was the highest wage. Latgale region in both pre- and post-crisis periods can be characterised by the lowest gross wage, which in 2010 made 69.4 % of the average gross wage in the country.