


Moterų ir vyrų darbo užmokestis: situacija ir tendencijos

Laura Raguckienė

*Mykolo Romerio universitetas
V. Putvinskio g. 70, LT-44211 Kaunas*

Vida Staponienė

*Kauno technologijos universitetas
A. Mickevičiaus g. 37, LT-44244 Kaunas*

 <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.15.3.16614>

Anotacija. Straipsnyje per lyčių lygybės prizmę pristatoma moterų ir vyrų darbo užmokesčio situacija ir tendencijos Lietuvoje. Jame analizuojami moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, jų priežastys, taip pat pateikiamos rekomendacijos, kaip būtų galima sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Straipsnyje konstatuojama, kad praktiškai visuose sektoriuose ir visose ekonominės veiklos srityse moterys uždirba mažiau nei vyrai. Ryškiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis išlieka privačiame sektoriuje, taip pat finansų ir draudimo, informacijos ir ryšių srityse. Lyčių segregacija darbo rinkoje, lyčių stereotipai, moterų kompetencijos nuvertinimas, žmogiškųjų išteklių valdymo organizacijose trūkumai yra vieni svarbiausių veiksnių, lemiančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Todėl juos sumažinti būtų galima šviečiant ir mokant visuomenę, skatinant moterų verslumą, tobulinant teisinę bazę, didinant darbdavių sąmoningumą ir keičiant jų požiūrį į darbuotojus.

Raktažodžiai: moterys ir vyrai, lyčių lygybė, darbo užmokestis, vienodas užmokestis, lyčių darbo užmokesčio atotrūkis.

Keywords: women and men, gender equality, pay, equal pay, gender pay gap.

Įvadas

Užmokestis už darbą iki šiol yra viena aktualiausių ekonomikos, vadybos, teisės, sociologijos, politikos, psichologijos ir kitų mokslo sričių temų, ši tema plačiai analizuojama mokslininkų ir praktikų, aktyviai diskutuojama politikų, organizacijų vadovų, darbuotojų, profesinių sąjungų ir kitų veikėjų. Darbo užmokestis yra bet kurio žmogaus egzistencijos dabartinėje visuomenėje pagrindas, darbuotojų atliekamo

darbo rezultatų įvertinimo materialus matas. Tai ir vienas prieštaraujantis vertinamų darbo rinkos elementų, neretai tampančių ne tik darbuotojų įkvėpimo ir paskatinimo, bet ir manipuliavimo žmonėmis priemone. Dar jautresnis darbo užmokesčio klausimas tampa tada, kai pradedama kalbėti apie lygybės aspektą.

Lyčių lygybė yra vienas pagrindinių visuomenės gerovės, ekonomikos augimo, šalies vystymosi ir žmogaus teisių įgyvendinimo garantų. Teigiama, kad lyčių lygybė turi būti užtikrinama visose ekonominės veiklos ir visuomeninio gyvenimo srityse. Vis dėlto, nors lyčių lygybė laikoma prioritetiniu Lietuvos, Europos Sąjungos ir jai nepriklausančių valstybių tikslu, tačiau iki šiol nepajėgiama išvengti lyčių diskriminacijos darbo rinkos ir užmokesčio už darbą srityse ir panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Literatūroje [4; 5; 7; 9; 11; 13; 14; 15; 16; 24 ir kt.] teigiama, kad daugumą pasaulio gyventojų sudaro moterys, jos vis labiau įsilieja į darbo rinką, auga moterų išsilavinimo lygis ir pan., tačiau moterys iki šiol uždirba mažiau nei vyrai, net ir tada, kai dirba vienodos vertės darbus. Su šia problema susiduria daugelis mūsų planetos valstybių, ne išimtis – ir Lietuva. *Straipsnio tikslas* – išanalizuoti moterų ir vyrų darbo užmokesčio situaciją ir tendencijas Lietuvoje. *Straipsnio uždaviniai*: 1) identifikuoti pagrindinius lyčių (ne)lygybės principus, 2) ištirti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastis, 3) išsiaiškinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų mažinimo galimybes. *Tyrimo metodai*: sisteminė mokslinė literatūros, teisės aktų ir statistinių duomenų analizė.

Lyčių (ne)lygybės koncepcija ir principai

Lyčių lygybė deklaruojama kaip vienas svarbiausių bet kurios demokratinės valstybės siekių ir principų, leidžiančių užtikrinti jos socialinę ir ekonominę plėtrą. Lyčių lygybės klausimas aktualus įvairioms visuomeninio ir valstybinio gyvenimo sritims. Teoriniai ir praktiniai lyčių lygybės aspektai domina psichologijos, sociologijos, istorijos, ekonomikos, politikos ir kitų disciplinų mokslininkus, šalių vadovus, politikus, tarptautinių organizacijų atstovus. Lyčių lygybė apima vienodą elgseną su abiem lytimis, lygias lyčių teises ir atsakomybę [3]. Mokslinėje literatūroje lyčių lygybės samprata siejama su lygiomis galimybėmis, moterų skirtingumo akcentavimu arba su įsitvirtinusių vyriškumo ir moteriškumo standartų transformacijomis [10]. Europos Komisija lyčių lygybę apibrėžia kaip diskriminacijos lyties pagrindu nebuvimo rezultata užtikrinant lygias galimybes, paskirstant išteklius ir naudą ar naudojantis paslaugomis, t. y. svarbūs tokie elementai: 1) galimybė pasirinkti ir ekonominė nepriklausomybė; 2) visiškas moterų potencialo realizavimas ir jų įgūdžių panaudojimas; 3) geresnis vyrų ir moterų pasiskirstymas darbo rinkoje ir daugiau kvalifikuotų darbų moterims; 4) galimybių, leidžiančių tiek moterims, tiek vyrams išlaikyti balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, sudarymas; 5) žmogaus orumas, teisė į gyvybę ir asmens neliečiamumą (integralumą) [7].

Lyčių lygybės įgyvendinimas ir asmens apsaugos nuo diskriminacijos principai reglamentuoti įvairiuose tarptautiniuose (pvz., Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Jungtinių Tautų Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Vienos deklaracija

ir veiksmų programa), Europos Sąjungos (pvz., direktyva „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“, Vienodo darbo užmokesčio direktyva, Direktyva 79/7/EEB (socialinė apsauga), Direktyva 86/378/EEB (profesinės socialinės apsaugos sistema), Direktyva 76/207/EEB (profesinis mokymas, darbo rinka). Esminės nuostatos, draudžiančios bet kokio pobūdžio žmonių diskriminaciją ir įtvirtinančios lyčių lygybę, yra išdėstytos ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių (1999 m.) bei Lygių galimybių (2005 m.) įstatymuose. Nuostatos, draudžiančios asmenis diskriminuoti dėl jų lyties, taip pat apibrėžtos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (29 str.) ir kituose mūsų šalies įstatymuose, pvz., Darbo kodekse, Administracinių teisės pažeidimų kodekse, Baudžiamajame kodekse, Švietimo, Sveikatos apsaugos, Valstybės tarnybos, Darbuotojų saugos ir sveikatos, Valstybinio socialinio draudimo įstatymuose ir kt. [10; 15; 16].

Lyčių lygybę reglamentuojančiuose Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos aktuose nustatyti ir vienodo moterų bei vyrų darbo užmokesčio reikalavimai, t. y. numatyta, kad už tą patį ar vienodos vertės darbą atlyginimas tiek moterims, tiek vyrams turi būti skaičiuojamas pagal vienodos kriterijus ir matavimo vienetus. Vis dėlto, nepaisant minėtuose įstatymuose įtvirtintų nuostatų, realybė rodo kiek kitokią situaciją ir tendencijas: nors visuotinai deklaruojamos lygios visų piliečių teisės, tačiau „lygių galimybių principas įgyvendinamas neveiksmingai“ [10, p. 60] ir išlieka „didelis atotrūkis tarp formalios ir realios lyčių lygybės“ [3, p. 70]. Tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos socialiniais ir ekonominiais rodikliais pagrindžiama, kad lyčių nelygybė, ypač darbo rinkos ir užmokesčio už darbą srityse, yra akivaizdi, o vyrų ir moterų gaunamas atlyginimas už tą patį ar lygiavertį darbą skiriasi.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas apibrėžiamas kaip „visų dirbančių vyrų ir moterų vidutinio valandinio atlygio skirtumas“ [4; 9; 16; 22]. Darbo užmokesčio nelygybė arba diskriminacija pagal darbo užmokestį atsiranda tada, kai moterims ir vyrams, atliekantiems analogišką ar panašų (t. y. reikalaujantį panašios kvalifikacijos) darbą (ar užduotį), turintiems tokią pačią darbo patirtį ir išsilavinimą, mokamas skirtingas atlyginimas. Ši nelygybė gali reikštis tam tikrame šalies ūkio ekonominės veiklos sektoriuje, organizacijoje, jos skyriuje, darbo grupėje ir pan. Pvz., daugelyje pasaulio valstybių moterys per valandą uždirba apie 10–40 proc. (ES – apie 16 proc.) mažiau nei vyrai [2; 8; 9; 16].

Lietuvos statistikos departamento (toliau – Statistikos departamento) duomenimis, 2010, 2013–2014 m. tiek moterų, tiek vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje didėjo. 2014 m. vidutinis mėnesinis moterų bruto darbo užmokestis buvo 17 proc., o vyrų – 18 proc. didesnis nei 2010 m., tačiau vyrų ir moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis analizuojamuoju laikotarpiu skyrėsi (žr. 1 lentelę). 2010 m. ir 2013 m. vidutinis mėnesinis moterų bruto darbo užmokestis buvo apie 14 proc., o 2014 m. – 15 proc. mažesnis nei vyrų.

1 lentelė. Vidutinis mėnesinis moterų ir vyrų darbo užmokestis pagal sektorius (eurais)

	Metai	Bruto		Neto	
		Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Šalies ūkis	2010	534,0	623,0	419,1	484,1
	2013	597,7	697,6	465,6	538,5
	2014	623,7	733,6	488,5	567,7
Valstybės sektorius	2010	590,2	712,6	460,2	549,6
	2013	647,9	778,3	502,3	597,4
	2014	670,8	815,6	522,4	626,8
Privatusis sektorius	2010	483,0	587,7	382,0	458,4
	2013	557,8	670,7	436,4	518,9
	2014	587,7	707,4	462,5	548,8

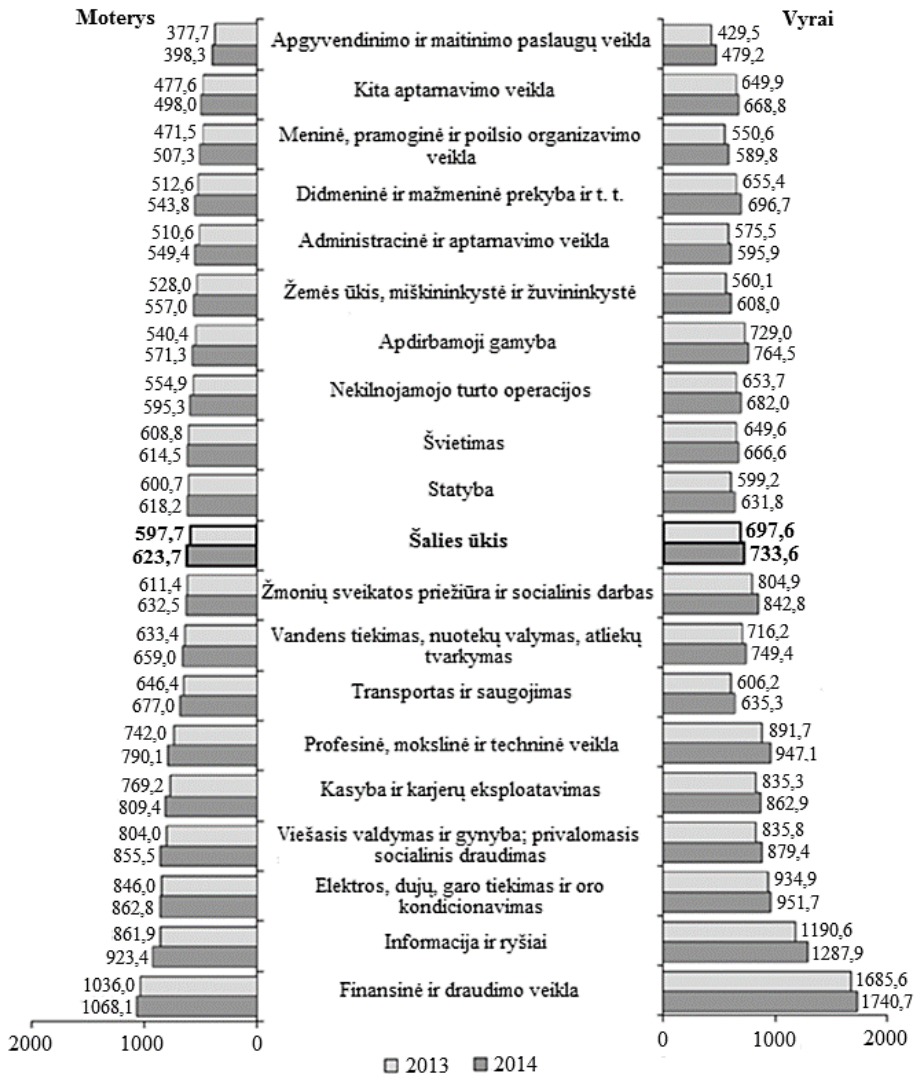
Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 52].

Analizuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus pagal sektorius (žr. 1 lentelę), galima pastebėti, kad 2010, 2013–2014 m. moterys ir vyrai uždirbo daugiau valstybės, o ne privačiame sektoriuje, tačiau vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis abiejuose sektoriuose buvo didesnis nei moterų. 2010 m. moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybiniame sektoriuje buvo 17,2 proc., 2013 m. – 16,8 proc., 2014 m. – 17,8 proc., o privačiame sektoriuje atitinkamai 17,8 proc., 16,8 proc. ir 16,9 proc. mažesnis nei tuose pačiuose sektoriuose dirbančių vyrų.

Atsižvelgiant į vidutinį mėnesinį bruto moterų ir vyrų darbo užmokesčio lygį pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje 2013–2014 m., akcentuotina, kad visose srityse, išskyrus transportą ir saugojimą, o 2013 m. – ir statybą, vyrai uždirbo daugiau nei moterys (žr. 1 pav.). Ryškiausiai šiuo laikotarpiu vidutinis mėnesinis bruto moterų ir vyrų darbo užmokestis skyrėsi finansų ir draudimo, informacijos ir ryšių, apdirbamosios gamybos ir kitos aptarnavimo veiklos srityse (šiose srityse vidutinis mėnesinis bruto moterų darbo užmokestis buvo atitinkamai 38 proc., 28 proc., 25–26 proc. ir 26–27 proc. mažesnis nei vyrų). Mažiausi moterų ir vyrų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio skirtumai 2013–2014 m. buvo viešajame valdyme ir gynyboje (3–4 proc.), žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės (6–8 proc.) ir kasybos ir karjerų eksploatavimo (6–8 proc.) srityse.

Skirtumus taip pat atspindi moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio, t. y. „skirtumo tarp vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio, palyginti su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu“ tendencijos [13, p. 104]. Statistikos departamento duomenimis, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvos ūkyje 2010–2014 m. kasmet viršijo 11 proc., tačiau kito nevienodai (žr. 2 lentelę). 2011 m., palyginti su 2010 m., jis sumažėjo 2,7 procentinio punkto, tačiau nuo 2012 m. kasmet palaipsniui didėjo ir 2014 m. buvo 0,2 procentinio punkto didesnis nei 2010 m. Panašios moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio kitimo tendencijos šiuo laikotarpiu stebimos ir valstybės sektoriuje (2011 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo 2,1 procentinio punkto mažesnis nei 2010 m., bet nuo 2012 m. pradėjo didėti ir 2014 m. buvo 1,4 procentinio punkto didesnis nei 2010 m.), tačiau privačiame sektoriuje jis kito netolygiai. 2011 m., palyginti su 2010 m.,

moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis privačiajame sektoriuje sumažėjo 2,8 procentinio punkto (daugiau nei valstybės sektoriuje), 2012 m., palyginti su 2011 m., padidėjo 0,1 procentinio punkto, 2013 m., palyginti su 2012 m., sumažėjo 0,3 procentinio punkto, 2014 m., palyginti su 2013 m., padidėjo 0,8 procentinio punkto. Galima teigti, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2010–2014 m. buvo didesnis privačiajame sektoriuje, tačiau šiame sektoriuje jis ir mažėjo sparčiau nei valstybės sektoriuje.



I pav. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2013 ir 2014 m. (eurais)

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 53].

2 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal sektorius ir darbuotojų amžiaus grupes (proc.)

Metai	Šalies ūkis							Valstybės sektorius	Privatusis sektorius
	Iš viso	<25 metų	25–34 metų	35–44 metų	45–54 metų	55–64 metų	≥65 metų		
2010	14,6	8,8	12,5	19,2	15,9	11,8	7,2	14,2	18,8
2011	11,9	5,8	9,7	16,6	13,1	8,9	4,2	12,1	16,0
2012	12,6	6,6	10,5	17,3	13,9	9,7	5,0	13,3	16,1
2013	13,3	7,3	11,2	17,9	14,6	10,4	5,7	13,3	15,8
2014	14,8	9,0	12,7	19,4	16,1	12,0	7,4	15,6	16,4

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 54].

3 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis 2010–2014 m. (proc.)

	2010	2011	2012	2013	2014
Pramonė, statyba ir paslaugos	14,3	11,6	12,0	12,5	13,7
Pramonė, statyba ir paslaugos, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	14,6	11,9	12,6	13,3	14,8
Verslas	19,1	16,7	16,6	16,3	16,8
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	-0,2	2,4	3,6	5,6	3,7
Apdirbamoji gamyba	28,8	26,9	26,6	25,7	25,2
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	15,4	10,1	10,3	9,4	9,4
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	9,0	12,3	12,3	11,7	11,9
Statyba	-2,6	0,4	-1,3	-2,2	0,9
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	24,6	19,3	20,2	22,3	23,0
Transportas ir saugojimas	3,5	-2,4	-4,0	-5,8	-6,3
Apyvaidinimo ir maitinimo paslaugų veikla	17,9	15,3	13,1	11,3	14,8
Informacija ir ryšiai	27,1	25,7	26,4	27,8	28,8
Finansinė ir draudimo veikla	43,2	40,8	40,0	39,9	39,9
Nekilnojamojo turto operacijos	16,3	14,7	13,0	12,8	11,2
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	16,9	15,3	14,6	19,8	17,4
Administracinė ir aptarnavimo veikla	11,4	9,5	9,9	8,8	8,6
Viešasis valdymas, gynyba, privalomasis soc. draudimas	7,2	6,2	4,5	3,6	2,5
Švietimas	1,0	-1,8	-0,7	-0,3	2,5
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	24,3	22,8	24,6	22,3	23,6
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	13,8	16,7	15,1	15,8	16,0
Kita aptarnavimo veikla	29,6	23,1	25,3	20,9	23,7

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 54–55].

2 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2010–2013 m. buvo didžiausias 35–44 ir 45–54 metų darbuotojų amžiaus grupėse. Mažiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2010–2014 m. išliko jaunesnių nei 25 ir vyresnių nei 65 m. darbuotojų amžiaus grupėse. Galima teigti, kad didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis yra produktyviausio amžiaus ir gebančių efektyviausiai sukurti pridėtinę vertę darbuotojų grupėse. Kadangi tokio

amžiaus darbuotojai daugeliu atvejų moka daugiausia mokesčių, todėl situacija, kai tiek pat metų turinčios moterys uždirba mažiau nei jų bendraamžiai vyrai, yra finansiškai nenaudinga valstybei (nes mažiau uždirbantys asmenys sumoka mažiau gyventojų pajamų, socialinio draudimo ir kitų mokesčių, todėl valstybė gauna mažiau pajamų) ir socialiai neteisinga.

Kalbant apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį pagal ekonominės veiklos rūšis, galima pastebėti, kad jis yra analogiškas vidutinio mėnesinio bruto moterų ir vyrų darbo užmokesčio dydžio skirtumams (žr. 3 lentelę). Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2010–2014 m. fiksuotas finansinės ir draudimo veiklos, informacijos ir ryšių, apdirbamosios gamybos ir kitos aptarnavimo veiklos srityse. Mažiausiai šiuo laikotarpiu moterų ir vyrų darbo užmokesčiai skyrėsi arba jų iš viso nebuvo statybos, švietimo, transporto ir saugojimo sektoriuose. Pvz., 2011–2014 m. pastarajame ekonomikos sektoriuje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo neigiamas, nes moterys šioje veiklos srityje uždirbo daugiau nei vyrai.

4 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ES (proc.)

Valstybė	2010 m.	2012 m.	2013 m.
ES 28	16,1	16,5	16,4
Airija	13,9	14,4	–
Austrija	24,0	23,4	23,0
Belgija	10,2	10,0	9,8
Bulgarija	13,0	14,7	13,5
Čekija	21,6	22,2	22,1
Danija	15,9	16,8	16,4
Estija	27,7	30,0	29,9
Graikija	15,0	–	–
Ispanija	16,2	19,3	19,3
Italija	5,3	6,7	7,3
Jungtinė Karalystė	19,5	19,1	19,7
Kipras	16,8	16,2	15,8
Kroatija	5,7	2,9	7,4
Latvija	15,5	13,8	14,4
Lenkija	4,5	6,4	6,4
Lietuva	14,6	12,6	13,3
Liuksemburgas	8,7	8,6	8,6
Malta	7,2	6,5	5,1
Nyderlandai	17,8	16,9	16,0
Portugalija	12,8	14,8	13,0
Prancūzija	15,6	15,4	15,2
Rumunija	8,8	9,7	9,1
Slovakija	19,6	21,5	19,8
Slovėnija	0,9	2,5	3,2
Suomija	20,3	19,4	18,7
Švedija	15,4	15,9	152,2
Vengrija	17,6	20,1	18,4
Vokietija	22,3	22,4	21,6

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 97].

Kalbant apie moterų ir vyrų darbo užmokestį ES mastu, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2010, 2012 ir 2013 m. buvo mažesnis nei ES vidurkis (žr. 4 lentelę). Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis analizuojamuoju laikotarpiu užfiksuotas Estijoje, Austrijoje, Vokietijoje, Čekijoje, o mažiausiai moterų ir vyrų darbo užmokesčiai skyrėsi Slovėnijoje, Lenkijoje, Kroatijoje, Italijoje, Maltoje.

Nors iš 4 lentelėje pateiktos informacijos tiksliai teigti, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio dydis priklauso šalies ekonominio išsivystymo lygio, negalima, tačiau galima įžvelgti tam tikrą tendencijų. Nepaisant kai kurių išimčių (pvz., Liuksemburgo, Belgijos), didesnis moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis būdingesnis finansiškai stipresnėms, o mažesnis – finansiškai silpnesnėms ES valstybėms. Galima daryti prielaidą, kad tose šalyse, kuriose darbuotojų atlyginimai didesni ir pragyvenimo lygis aukštesnis, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis taip pat yra didesnis.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastys

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas – tai daugelio tarpusavyje susijusių išorinės aplinkos, organizacinių ir asmeninių (individualių) veiksnių (žr. 2 pav.) nulemta problema, kurios sprendimų būdų intensyviai ieškoma iki šiol. Teigiama, kad moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai „užprogramuoti“ dėl tebeegzistuojančios moterų diskriminacijos ir lyčių nelygybės praktiškai visose ekonominio ir socialinio gyvenimo srityse.

Išorinės aplinkos veiksniai

- Darbo rinkos ir atlyginimo už darbą reguliavimo priemonių nefektyvumas
- Vaikų priežiūros vaikų namuose ir kitų socialinių paslaugų šeimai trūkumas
- Lanksčių darbo organizavimo formų nebuvimas
- Lyčių segregacija darbo rinkoje
- Lyčių stereotipai

Organizacinės

- Žmogiškųjų išteklių valdymo politikos trūkumai
- Tiesioginė lyčių diskriminacija darbo vietoje
- Nepakankamas moterų darbo ir kompetencijos vertinimas

Asmeninės

- Būtinybė derinti darbo ir asmeninį (šeimyninį) gyvenimą
- Nemokamas darbas namuose (vaikų priežiūra, artimųjų globa ir slauga, namų ruoša ir pan.)

2 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastys

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [5; 7; 9; 11; 14; 15; 23; 24].

Išorinės aplinkos veiksnių įtaka moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumams yra neišvengiama, sunkiai nustatoma ir kontroliuojama. Atsižvelgiant į šalies užimtumo politiką, nedarbo reguliavimą priemonių, paramos pobūdžio nedarbo atveju, minimalaus darbo užmokesčio dydį, darbo rinkos sąlygas pasaulyje, tam tikrame regione, valstybėje ar ekonominės veiklos srityje ir pan., apskaičiuojant darbuotojų

darbo užmokestį gali būti atsižvelgiama į jų lytį, darbo stažą, išsilavinimą, amžių, vidutinį panašias pareigas einančių asmenų atlyginimo dydį ir kt. Pasak Žiogelytės [24, p. 7], „problema ta, kad skelbiamas statistinis moterų vidutinis darbo užmokestis daugeliu atvejų yra mažesnis nei vyrų darbo užmokestis. Sąlygojant minėtoms aplinkybėms, įmonės turi pagrindą nustatyti žemesnį moterų darbuotojų darbo užmokestį (ypač įdarbinant moterį ir nustatant pradinį darbo užmokestį, paliekant darbo užmokesčio kėlimo galimybes)“.

Vienas iš esminių išorinės aplinkos veiksnių, lemiančių moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, yra horizontalioji ir vertikalioji *lyčių segregacija darbo rinkoje*, daranti neigiamą poveikį moterų karjeros ir mokymosi (kvalifikacijos tobulinimo) galimybėms ir iškreipianti teisingo užmokesčio už darbą principus [7; 11]. Pasak Brazienės ir Luobikienės [1, p. 19], „vertikali segregacija pasireiškia tuomet, kai tuose pačiuose profesinės veiklos baruose“ moterims ir vyrams „tenka skirtingo statuso darbai, o horizontali segregacija – tai skirtingos vyrų ir moterų darbo sritys“.

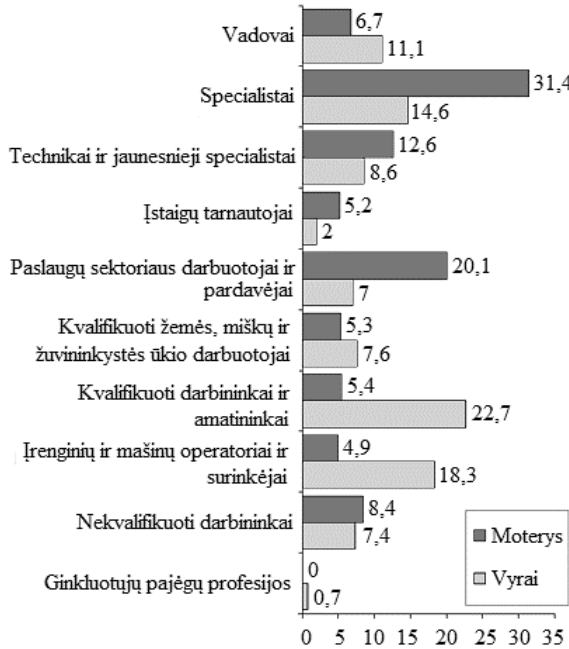
Kaip vieną akivaizdžiausių *vertikaliosios lyčių segregacijos* apraiškų galima išskirti tai, kad tik nedaug moterų eina aukštas arba vadovaujamas pareigas – net ir tose ekonominės veiklos srityse, kuriose jos dominuoja. Pvz., 2013 m. moterys sudarė tik 17,8 proc. valdybos narių didžiausiose biržinėse ES įmonėse ir tik 4,8 proc. moterų ėjo valdybos pirmininkų pareigas. Be to, moterys sudaro tik apie trečdalį visų Europos mokslininkų ir inžinierių, o verslininkės – apie 8 proc. (perpus mažiau nei vyrai) visų šiame regione dirbančių moterų [5; 9; 14; 15; 23].

Panašios vertikaliosios lyčių segregacijos apraiškos stebimos ir Lietuvoje. Statistikos departamento duomenimis, 2013 m. savarankiškai dirbo¹ apie 8,2 proc., 2014 m. – 8,9 proc. visų užimtų moterų, o vyrų – atitinkamai 13,1 proc. ir 12,9 proc. 2014 m. vadovaujamas pareigas ėjo tik 6,7 proc. visų dirbančių moterų, o vadovai vyrai sudarė 11 proc. visų dirbančių vyrų (žr. 3 pav.). Kitaip tariant, vadovaujamas pozicijas užimančių vyrų mūsų šalyje yra apie 1,65 karto daugiau nei moterų ir esminių pokyčių šioje srityje artimiausiu metu greičiausiai nebus.

Kalbant apie horizontaliąją lyčių segregaciją, atkreiptinas dėmesys į tai, kad moterys ir vyrai dažnai dirba skirtingus darbus ir dominuoja skirtinguose sektoriuose, t. y. atsiranda darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus. Moteriškomis tradiciškai laikomos sveikatos apsaugos, socialinio darbo ir švietimo sritys, o vyriškomis – statyba, pramonė, gamyba. Pvz., apie 80 proc. visų ES sveikatos priežiūros sektoriuje dirbančių darbuotojų sudaro moterys. Moterys taip pat dažniau nei vyrai dirba žemos kvalifikacijos ar nekvalifikuotą darbą, pvz., padėjėjomis, pardavėjomis, valytojomis, namų tvarkytojomis ir pan. [3; 7; 9; 11; 22; 23]. Panaši situacija yra ir Lietuvoje (žr. 5 lentelę). Statistikos departamento duomenimis, 2014 m. moterys dominavo tokiose ekonominės veiklos srityse kaip žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (85,5

¹ „Savarankiškai be samdomųjų darbuotojų dirbantis asmuo – kitų darbuotojų nesamdantis asmuo, turintis savo verslą, dirbantis pagal verslo liudijimą ar ūkininkaujantis, negaunantis atlyginimo, bet turintis pelno, pajamų“ [13, p. 105].

proc.), apgyvendinimas ir maitinimo paslaugos (80,9 proc.), švietimas (79,3 proc.) bei finansai ir draudimas (75,5 proc.), o vyrai – statybos (90,8 proc.) bei transporto ir saugojimo (76,1 proc.) sektoriuose.



3 pav. Užimti gyventojai pagal profesijų grupes 2014 m. (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 49].

Galima teigti, kad moterys dažnai dirba tose ekonominės veiklos srityse, kurios paprastai neperspektyvios ir prasčiau mokamos nei „vyrishkosios“ profesijos, todėl jų gaunamas darbo užmokestis irgi yra mažesnis. Vyrų ir moterų atlyginimai taip pat skiriasi atsižvelgiant į tai, kuriai – „vyrishkajai“ ar „moterishkajai“ – ekonomikos sferai stereotipiškai priskiriamas jų atliekamas darbas [3; 9; 16; 23; 24]. Pvz., finansų ir draudimo, profesinėje, mokslinėje ir techninėje ekonomikos sferose moterų dirba daugiau nei vyrų (žr. 5 lentelę), tačiau dėl stereotipinio požiūrio, kad šios veiklos sritys yra „vyrishkos“, vyrams mokama daugiau nei moterims arba jie eina aukštesnes, t. y. ir geriau mokamas, pareigas.

Didelius moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus lemia ir tai, kad moterys neretai „atlieka menkai mokamas technines užduotis, o vyrai – gerai mokamą ekspertinį darbą“ [8, p. 278]. Vis dėlto, pasak Guščinskienės ir Čiburienės [8], Dromantaitės-Stancikienės ir Gineitienės [3], nors moterys vis dar dominuoja valstybiniam sektoriui priklausančiose srityse, ypač sveikatos apsaugos, švietimo ir pan., tačiau jų šiame sektoriuje palapsniui mažėja, nes moterys ima labai aktyviai reikštis „vyrishkosiose“ veiklos sferose (pvz., finansų ir draudimo, mokslo, technologijų, inžinerijos, elektros, vandens tiekimo, atliekų tvarkymo,

telekomunikacijų ir pan.). Vis daugiau moterų ryžtasi atisakyti saugesnių, patikimesnių, ramesnių, bet kartu ir mažiau mokamų darbų ir renkasi reikalaujančius daugiau atsakomybės, pavojingesnius, rizikingesnius, pasižyminčius nepalankiomis sąlygomis darbus. Kita vertus, „tyrimai rodo, kad tradiciškai moteriškų profesijų aukštas pareigas einančios moterys uždirba gerokai mažiau nei analogiškas pareigas tradiciškai vyriškose srityse einančios moterys“ [9].

5 lentelė. Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšis 2014 m.

	Iš viso, tūkst.		Procentais	
	moterys	vyrų	moterys	vyrų
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	45,3	75,6	37,5	62,5
Pramonė	99,6	127,2	43,9	56,1
Statyba	9,1	90,2	9,2	90,8
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	130,6	102,2	56,1	43,9
Transportas ir saugojimas	24,2	77,0	23,9	76,1
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	27,3	6,5	80,9	19,1
Informacija ir ryšiai	9,3	14,6	39,1	60,9
Finansinė ir draudimo veikla	13,9	4,5	75,5	24,5
Nekilnojamojo turto operacijos	6,5	8,8	42,5	57,5
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	27,4	22,3	55,1	44,9
Administracinė ir aptarnavimo veikla	21,8	23,9	47,7	52,3
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis soc. draudimas	43,0	36,5	54,1	45,9
Švietimas	101,8	26,6	79,3	20,7
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	72,4	12,3	85,5	14,5
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	18,1	11,4	61,4	38,6
Kitos veiklos	21,5	7,6	73,9	26,1
Iš viso	671,9	647,1	50,9	49,1

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 48].

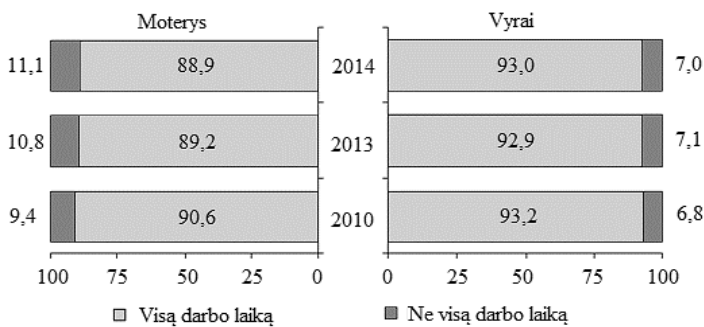
Lyčių segregacija darbo rinkoje yra tiesiogiai susijusi su visuomenėje gyvuojančiais *lyčių stereotipais*, t. y. apibendrintais įsitikinimais ir išankstinėmis nuostatomis apie vyrus ir moteris, jų elgesį ir funkcijas. Iki šiol tradiciškai moters vaidmuo siejamas su motinyste, šeima, vaikų auklėjimu, globa, namų židinio saugojimu, emocionalumu, šiltumu, o vyro – su gebėjimu uždirbti pinigus, verslumu, lyderyste, dominavimu, agresyvumu, nepriklausomybe, kompetentingumu, užsispyrimu, tvirtumu [15; 17; 18; 19; 21]. Vadovaudamiesi stereotipais ir suformuota nuomone apie lyčių vaidmenis, vaikinai neretai renkasi „vyriškąsias“, o merginos – „moteriškasias“ profesijas, studijų kryptis ir atitinkamai užprogramuoja savo karjerą ir būsimą darbo modelį. Dėl įsitvirtinusių stereotipų moterims sunkiau susirasti darbą, pradėti savo verslą ar siekti karjeros [9; 14; 23].

Nepaisant valstybių pastangų užtikrinti lyčių lygybę, keisti užimtumo politiką, vaikų priežiūros mechanizmus, skatinant vyrus labiau dalytis įsipareigojimais šeimai, ypač daug sunkumų patiria susituokusios ir vaikų susilaukusios moterys. Vyrams, priešingai, santuoka ar tėvystė dažniausiai tampa pranašumu siekiant karjeros ir

didesnio darbo užmokesčio (vedę ir vaikų turintys vyrai laikomi produktyvesniais ir labiau vertinami nei viengungiai) [8; 10; 24]. Šiuo atveju taip pat susiduriama su *tiesiogine moterų diskriminacija darbo vietoje, ydinga organizacijos žmoniškųjų išteklių politika ir nepakankamu moterų darbo ir kompetencijos vertinimu*.

Dėl nesubalansuotos žmoniškųjų išteklių valdymo politikos, paremtos sąmoningu ar nesąmoningu palankumo vyrams demonstravimu, tam tikrais atvejais moterims ir vyrams, pasižymintiems tokiais pačiomis asmeninėmis savybėmis bei kompetencijomis ir dirbantiems tokį patį ar lygiavertį darbą, yra mokamas skirtingas (moterims – mažesnis) atlyginimas, taikomi skirtingi skatinimo metodai, darbo užmokesčio skaičiavimo sistemos principai. Moterų atlyginimas neretai nustatomas šališkai, neatsižvelgiant į jų turimą išsilavinimą ar kvalifikaciją. Moterų kompetencija ir atliekamas darbas dažnai nuvertinami, ypač tose srityse, kuriose daugiausia dirbuotojų sudaro moterys, todėl ir atlyginimas joms mokamas mažesnis. Vyrų atveju yra priešingai – kuo daugiau vyrų atstovauja tam tikrai profesijai, tuo didesnis jų gaunamas darbo užmokestis. Pvz., prekybos centruose dirbančios kasininkės (profesija, kurioje dominuoja moterys) uždirba mažiau nei sandėlio darbininkai ar krovėjai (dominuojančios vyrų profesijos šioje srityje atstovai), nors šie darbai reikalauja panašios kvalifikacijos ir išsilavinimo [9; 14; 16; 23; 24].

Moterų galimybes daugiau uždirbti ir siekti karjeros labai dažnai sumažina būtinybė *derinti darbą ir asmeninį (šeimyninį) gyvenimą*. Siekdamos tinkamai atlikti savo šeimynines pareigas, moterys neretai renkasi tokias profesijas ar veiklos sritis, kurias būtų galima lengviau suderinti su įsipareigojimais šeimai, dirba mažiau valandų arba ne visą darbo dieną, atsisako vadovaujамų pareigų. Kitaip tariant, norėdamos būti „geros“ savo šeimai, moterys aukoja savo profesinę karjerą ir sutinka dirbti už mažesnį atlyginimą. Pvz., daugiausiai ne visą darbo dieną dirbančių asmenų ES sudaro moterys (apie 35 proc.), vyrai – tik apie 9 proc. [9; 11; 12; 16; 22; 23]. Panaši situacija yra ir mūsų šalyje: ne visą darbo dieną dirbančių moterų yra daugiau nei vyrų (žr. 4 pav.).



4 pav. Užimti gyventojai pagal darbo laiko trukmę (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [13, p. 47].

4 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad 2010, 2013–2014 m. Lietuvoje iš visų

dirbančių moterų ne visą darbo dieną dirbo atitinkamai 9–11 proc., o iš visų dirbančių vyrų – apie 7 proc. Vis dėlto „Lietuvos darbo rinka nėra lanksti: palyginti su ES tik labai nedaug Lietuvos dirbančių moterų dirba ne visą darbo laiką“ [15]. Kita vertus, sudėjus valandas, už kurias moterims yra mokama (už atliekamas funkcijas darbe) ir nemokama (pvz., už darbą namuose), paaiškėtų, jog realiai per dieną jos dirba gerokai daugiau laiko nei vyrai [9; 12; 23]. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo problema dar labiau paaštrėja, kai kalbama apie ne visą darbo dieną dirbančias moteris, kurios turi vaikų. Dažniausiai moterys, o ne vyrai, išsina motinystės atostogų, daro karjeros pertraukas ar, kol vaikai maži, ryžtasi dirbti ne visą darbo dieną. Visa tai paprastai daro neigiamą įtaką moterų profesiniam tobulėjimui ir darbo užmokesčio dydžiui [9; 12; 16; 23].

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų mažinimo (panaikinimo) galimybės

Suvokiant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų sumažinimo (ar net panaikinimo) naudą (žr. 5 pav.) ir siekiant užtikrinti lygių galimybių principų įgyvendinimą, daugelyje demokratiškos valstybių priimti atitinkami teisės aktai, parengtos ir įgyvendinamos strategijos, programos ir priemonės moterų ir vyrų lygybės užtikrinimo klausimais, apimant ir moterų bei vyrų užimtumo, įtraukimo į darbo rinką ir užmokesčio už darbą nuostatas. Pvz., Europos Komisija patvirtinusi komunikatą dėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo, 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategiją, direktyvą dėl vienodo užmokesčio už vienodos vertės darbą ir daugelį kitų teisės aktų, kuriais norima panaikinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus [9].

Nauda darbuotojams	<ul style="list-style-type: none"> • Galimybė už vienodos vertės darbą gauti vienodą atlyginimą. • Pasitenkinimo darbu didėjimas. • Galimybė realizuoti save ir profesinis tobulėjimas. • Galimybė patenkinti savo poreikius ir lūkesčius. • Darbuotojų savivertės didėjimas. • Teigiama darbo aplinka ir tinkamos darbo sąlygos.
Nauda verslui	<ul style="list-style-type: none"> • Kokybiškų darbo vietų kūrimas. • Verslo konkurencingumo, darbo našumo ir efektyvumo didėjimas: <ul style="list-style-type: none"> • galimybė pritraukti gabiausius ir talentingiausius darbuotojus; • galimybė efektyviai panaudoti moterų potencialą ir kompetenciją; • teigiamos darbo aplinkos ir darbo sąlygų kūrimas; • darbuotojų įvertinimas ir motyvavimas; • teigiamo įvaizdžio visuomenėje formavimas. • Galimybė išvengti teismo bylinėjimosi ir skundų dėl lyčių diskriminacijos.
Nauda ekonomikai	<ul style="list-style-type: none"> • Moterų užimtumo, kartu ir užimtų gyventojų daugėjimas. • Moterų ekonominio savarankiškumo didėjimas. • Moterų žinių ir gebėjimų panaudojimas ekonomikos plėtrai. • Galimybė sukurti teisingesnę ir lygesnę visuomenę. • Skurdo lygio mažėjimas ir gyventojų gerovės bei pajamų didėjimas.

5 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų panaikinimo nauda darbuotojams, verslui ir ekonomikai

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [9; 16].

Siekis užtikrinti, kad už tos pačios vertės darbą moterims ir vyrams būtų atlyginama vienodai, Lietuvoje yra įtvirtintas ne tik lygias galimybes reglamentuojančiuose teisės aktuose, bet ir Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programoje, jos įgyvendinimo veiksmų planuose ir kituose dokumentuose. Pvz., įgyvendinant šią programą, 2015 m. buvo atliktas „Darbų ir pareigybių vertinimo metodikos atitikties Recast directyvai“ tyrimas, parengta mokymo programa apie lyčių lygybės planavimą darbovietėse (ją išklausė 13 lektorių; pagal programą buvo organizuoti mokymai), suorganizuotas „Lygiausios darbovietės“ konkursas, išleisti informaciniai lankstinukai apie moterų ir vyrų lygybę Lietuvoje ir kt. [20].

Sąlygų derinti darbą ir šeimą moterims ir vyrams sudarymas

- Skatinti vyrus eiti tėvystės, vaiko priežiūros atostogų.
- Teikti paramą moterims, po motinystės ar vaiko priežiūros atostogų grįžtančioms į darbą.
- Teikti kokybiškas ir įperkamas globos ir slaugos namuose paslaugas šeimoms išlaikytiniams (vaikams, neįgaliesiems, pagyvenusiems asmenims ir kt.).
- Sudaryti lanksčias darbo sąlygas.
- Skatinti moteris ir vyrus vienodai dalytis darbą ne visą darbo dieną.

Moterų verslumo ir savarankiško darbo skatinimas

- Parengti tikslines priemones, nustatančias darbo sąlygas ir prieigą prie socialinės apsaugos mechanizmų (pvz., nuostatos dėl vaikų priežiūros).
- Stiprinti moterų verslumą vadovaujantis sektiniais pavyzdžiais.
- Sudaryti sąlygas savarankiškai ir lanksčiai organizuoti savo darbą.

Darbdaviams skirtų tikslinių finansinių iniciatyvų ir informuotumo didinimo programų lyčių lygybės klausimais įgyvendinimas

- Mažinti lyčių segregaciją užimtumo ir švietimo srityse.
- Peržiūrėti mokymo programas, siekiant kiek galima anksčiau išvengti lyčių stereotipų formavimosi ir palaikymo.
- Tobulinti profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemas, skatinant moteris ir vyrus rinktis kuo įvairesnes veiklos sritis ir profesijas.
- Remti žiniasklaidos vykdomas kampanijas, skatinančias kovoti su lyčių stereotipais švietimo ir užimtumo srityse.

Organizacijų lyčių lygybės planų rengimas ir jų įgyvendinimo auditas

- Vertinti moterų ir vyrų atliekamą darbą atsižvelgiant ne į jų lytį, bet pasiekimus.
- Analizuoti ir vertinti darbuotojų sudėtį pagal lytį, moterų ir vyrų gaunamo darbo užmokesčio dydį, užmokesčio už vienodos vertės darbą situaciją lyties požiūriu ir pan.

Teisinių normų, požiūrių ir stereotipų apie moterų siekius ir ketinimus kuriant mokymo ir finansavimo programas analizė ir vertinimas

- Investuoti į duomenų rinkimą, mokslinius tyrimus ir lyties poveikio vertinimą.
- Gerinti lyčių statistikos duomenų kokybę ir kiekybę.
- Remti tyrimus ir studijas apie kultūrinių veiksnių įtaką moterų ir vyrų padėčiai darbo rinkoje.

6 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų mažinimo priemonės ir rekomendacijos

Šaltinis: sudaryta autorių pagal [6; 8; 9; 15].

Kalbant apie valstybių, tarptautinių ir kitų organizacijų pastangas mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, būtina įvertinti faktą, kad teigiamą rezultatą šioje srityje galima pasiekti tik tada, kai tam skirtos priemonės įgyvendinamos kompleksiskai. Siekiant realių pokyčių ir rezultatų, bet kuriuo atveju pirmiausia būtina moterims ir vyrams sudaryti sąlygas derinti darbą ir šeimą, skatinti moterų

verslumą ir savarankišką darbą, įgyvendinti darbdaviams skirtas tikslines finansines iniciatyvas ir informuotumo didinimo programas lyčių lygybės klausimais, rengti organizacijų lyčių lygybės planus ir atlikti jų įgyvendinimo auditą, analizuoti ir įvertinti teises normas, požiūrius ir stereotipus apie moterų siekius ir ketinimus kuriant mokymo ir finansavimo programas ir pan. (žr. 6 pav.).

Norint sumažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, vien tik politinių, teisinių ar ekonominių priemonių nepakanka. Anot Guščinskienės ir Čiburienės [8] bei Žiogelytės [24], svarbu didinti visuomenės ir organizacijų (nepaisant to, kokiame sektoriuje jos veikia) vadovų sąmoningumą, atsisakyti pasenusių lyčių stereotipų, tobulinti žmogiškųjų išteklių valdymo sistemas, daug dėmesio skiriant darbo užmokesčio nustatymo metodikoms, darbuotojų motyvavimui ir palankios darbo aplinkos kūrimui. Įstaigoms ir įmonėms taip pat būtina kuo daugiau investuoti į žmones, jų kvalifikacijos tobulinimą, o vienodas užmokestis už tą patį ar panašų darbą atliekančioms moterims ar vyrams turėtų tapti savaiame suprantamu ir net nediskutuotinu dalyku.

Išvados

1. Statistinių duomenų analizė parodė, kad Lietuvoje ir ES moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas yra labai ryškus. Praktiškai visuose sektoriuose ir visose ekonominės veiklos srityse moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis išlieka mažesnis nei vyrų. Be to, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis mūsų šalyje didėja.

2. Ryškiausi moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai yra tose ekonominės veiklos srityse, kuriose didžiausią dalį darbuotojų sudaro vyrai, taip pat tose, kuriose reikalaujama aukštos kvalifikacijos, ekspertinių įgūdžių, t. y. paklausiausiose ir geriausiai mokamose veiklos srityse. Tokią situaciją, kai iš esmės nesilaikoma vienodo moterų bei vyrų darbo užmokesčio reikalavimų, lemia tarpusavyje susijusių išorinės aplinkos, organizacinių ir asmeninių veiksnių kompleksas. Tačiau pripažįstama, kad daugiausia įtakos moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumams turi lyčių segregacija darbo rinkoje, lyčių stereotipai, tiesioginė moterų diskriminacija darbo vietoje, organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo sistemos trūkumai.

3. Siekiant spręsti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų problemą, įgyvendinamos lyčių lygybės principu paremtos strategijos, programos, kuriama teisinio reguliavimo bazė, dalijamasi gerąja patirtimi, atliekami moksliniai tyrimai ir pan., tačiau visos šios pastangos numatomo efekto iki šiol neduoda: moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis išlieka, kai kuriais atvejais netgi didėja. Nors teigiama, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus efektyviausiai sumažinti padėtų moterų verslumo skatinimas, galimybių moterims ir vyrams derinti darbą ir šeimą sudarymas, visuomenės švietimas ir mokymas, tikslinės finansinės paskatos darbdaviams ir pan., tačiau teigiamų rezultatų greičiausiai bus galima sulaukti tik tada, kai visuomenė ir darbdaviai suvoks, jog stereotipinis požiūris į lytį darbo santykiuose yra ne tik kad nepageidaujamas, bet net žalingas, o moteris ir vyrus ims traktuoti kaip lygiaverčius darbuotojus.

Literatūra

1. Brazienė, R., Luobikienė I. Profesinė lyčių segregacija ir ją lemiantys veiksniai Lietuvoje. *Pedagogika*, 2002, Nr. 59, p. 18–24.
2. *Darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį DUK*. Prieiga internete: <http://www.mysalary.lt/pagrindinis/atlyginimas/vienodas-mokejimas/darbo-uzmokescio-skirtumai-pagal-lyti-duk> [2016-05-26].
3. Dromantaitė-Stancikienė, A., Gineitienė, Z. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 4 (8), p. 69–88.
4. *Equal pay? It's time to close the gap*. Prieiga internete: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_infographic_2015_en.pdf [2016-05-26].
5. *Europa moterims*. Komunikacijos generalinis direktoratas, Europos Komisija, 2010.
6. *Gender equality and economic independence. Part-time work and self-employment: review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: main findings*. European Institute for Gender Equality, 2015.
7. *Gender equality index report*. European Institute for Gender Equality, 2013.
8. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis. *Verslas, vadyba ir studijos*, 2009, p. 271–284.
9. *Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje*. Prieiga internete: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_lt.pdf [2016-05-26].
10. *Lyčių lygybė: politikos, teorijos, strategijos*. Prieiga internete: <http://gap.lt/wp-content/uploads/2014/06/ly%C4%8Di%C5%B3-lygyb%C4%97.pdf> [2016-05-04].
11. *Lyčių lygybės indeksas*. Santrauka. Europos lyčių lygybės institutas, 2014.
12. *Moterys darbo rinkoje: mažesnis atlyginimas, retesnis lyderiavimas ir skurdesnė senatvė*. Prieiga internete: <http://manoteises.lt/straipsnis/moterys-darbo-rinkoje-mazesnis-atlyginimas-retesnis-lyderiavimas-ir-skurdesne-senatve/> [2016-05-26].
13. *Moterys ir vyrai Lietuvoje 2014*. Prieiga internete: http://osp.stat.gov.lt/documents/10180/2246109/Moterys_ir_vyrai_Lietuvoje_2014.pdf [2016-05-26].
14. *Moterys ir vyrai Lietuvos visuomenėje 2014. Moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinis lyginamasis poveikio vertinimas*. Poveikio vertinimo ataskaita. Prieiga internete: http://lpf.lt/files/Projektai/64_Poveikio_vertinimo_ataskaita.pdf [2016-05-26].
15. *Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas. Lietuvos bei ES šalių situacija*. Prieiga internete: <http://gender-competence.eu/files/StateOfArt/LT.pdf> [2016-05-04].
16. *Panaikinkite moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą*. Prieiga internete: <http://www.su.lt/bylos/kristinos/LSC/darbo%20uzmokescio%20skirtumu%20powerpoint%20prezentacija.pdf> [2016-05-04].
17. Pivorienė, J., Viktoravičienė, R. Socialinių darbuotojų požiūris į socialinį darbą su socialinės rizikos šeima lyčių lygybės aspektu. *Socialinis darbas*, 2014, Nr. 13 (2), p. 192–203.
18. Purvaneckienė, G. Lytiškumo formavimasis ir kultūrinė aplinka: mokinių požiūris. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 2011, Nr. 26, p. 22–34.

19. Rutkauskienė, S., Gudliauskaitė-Godvadė, J. Lyčių stereotipai socialiniame darbe su socialinės rizikos šeimomis. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 2011, Nr. 7 (1), p. 71–87.
20. *Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2015 m. veiklos ataskaita*. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/lt/ataskaitos/ministerijos-veiklos-ataskaitos.html> [2016-05-26].
21. Stundžė L. Lytis ir organizacija: komunikacinis aspektas. *Informacijos mokslai*, 2009, Nr. 49, p. 99–117.
22. *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. Prieiga internete: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/genderpaygapfromlegalperspective-nov2010_en.pdf [2016-05-26].
23. *What are the causes?* Prieiga internete: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/causes/index_en.htm [2016-05-26].
24. Žiogelytė, L. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2012, Nr. 2 (26), p. 6–16.

Laura Raguckienė, Vida Staponienė

Pay of Women and Men: Situation and Tendencies

Abstract

The paper presents situation and tendencies of women's and men's pay through the prism of gender equality in Lithuania. It analyzes the gender pay gap, its causes and provides recommendations on how to reduce the gender pay gap. The statistical analysis of the data revealed that women earn less than men in almost all sectors and all fields of economic activity. The most salient gender pay gap remains in the private sector as well as finance and insurance, information and communications, i. e. there, where men compose the largest part of employees and where is required high qualification. Gender segregation in the labour market, the gender stereotypes, the weaknesses of organization's human resources management, underestimation of women's competence and the absence of ability to combine family and work are ones of the most essential reasons of gender pay gap. In order to solve the gender pay gap problem, it is necessary to educate and train the public, to promote women's entrepreneurship, to improve the legal framework, to create conditions for women and men to combine work and family, to raise employers' awareness and change their attitude towards employees.

Laura Raguckienė – Mykolo Romerio universiteto, Viešojo saugumo fakulteto, Policijos veiklos katedros lektorė.

El. paštas: l.raguckiene@mruni.eu

Vida Staponienė – Kauno technologijos universiteto, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto, Viešosios politikos ir administravimo instituto lektorė.

El. paštas: vida.staponiene@ktu.lt

Laura Raguckienė – Mykolas Romeris University, Faculty of Public security, lecturer of Department of Police Activities.

E-mail: l.raguckiene@mruni.eu

Vida Staponienė – Kaunas University of Technology, Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, lecturer of Institute of Public Policy and Administration.

E-mail: vida.staponiene@ktu.lt

Straipsnis įteiktas redakcijai 2016 m. liepos mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2016 m. rugsėjo mėn.