

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Evelina Valuckaitė

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI:
LYČIŲ KONTEKSTAS**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė prof. Violeta Šilingienė

KAUNAS, 2017

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

**DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ LEMIANTYS VEIKSNIAI:
LYČIŲ KONTEKSTAS**

Žmonių išteklių vadyba (621N60005)

MAGISTRO DARBAS

Studentė.....

Evelina Valuckaitė, V MŽIV-5 gr.

2017 m. gegužės d.

Vadovė

Prof. Violeta Šilingienė

2017 m. gegužės d.

Recenzentė

Prof. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė

2017 m. gegužės d.

KAUNAS, 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Evelina Valuckaitė

Žmonių išteklių vadyba, 621N60005

Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai: lyčių kontekstas

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2017 m. gegužės 10 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Evelinos Valuckaitės** baigiamasis magistro darbas tema „Darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai: lyčių kontekstas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Evelina, Valuckaite. Factors of Wage Differentiation: Gender Approach. Master's Final Thesis in Human Resource Management / supervisor prof. Violeta Silingiene. The School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Science: 03 S Management and Administration (621N60005).

Key words: *wage, salary, differentiation, gender.*

Kaunas, 2017. 68 p.

SUMMARY

Wages and salaries in a modern society play a very important role in every employee's life. It is the most important source of personal income, which amount determines the living conditions, the standard and quality of life for the employee and his family members. Low wages and salaries are one of the most important and the most painful economic and social problems not only in Lithuania, but also in the entire world. Efforts made by people, holding different offices, are highly emphasized in the modern society. There are an increasing number of employees who are focused on their personal contribution to the work; therefore, due to these factors it becomes problematic to distribute wages and salaries properly because the classification of strict positions is being refused. In other words, new systems of payment and promotion of every employee are created and developed individually. The question is whether the different amount of wage or salary, paid to every employee individually, does not create favourable conditions for the employer to abuse the employee and to assess his working skills unfairly, on the basis of employer's personal attitude, assumptions and beliefs, and whether the employer does not discriminate his employee unreasonably.

Wages and salaries are one of the most important indicators in terms of gender. Having combined two relevant issues (wages and discrimination), it can be said that payment of the lower and unreasonably discriminating wages, especially where the competences and abilities of the employees are the same or very similar, is the unfair payment of work. However, women often hold lower-qualification offices; therefore, only a small part of women, holding higher-qualification offices, get a higher salary. Thus, it can be assumed that the total amount of wages and salaries received by women is lower than the amount received by men.

A differentiation of wages and salaries means the distribution of earnings to the different forms and levels, as well as the emphasis and a raise of differences between the salaries and wages. It is directly or indirectly affected by a group of internal and external factors, such as value of a particular work, relative value of an employee, employer's ability to pay a certain amount of money, labour market conditions, competition, the standard of living, etc. Wages and salaries must be differentiated because an equal pay cannot be set for different types of work. However, the differentiation of wages and salaries is often wrong. Although an equal pay for an equal or equivalent work is set out in the laws of the European Union and the Republic of Lithuania, women generally earn less than men. An

uneven development of administrative areas, which affect the relevance of problematic regional differentiation, is also notable in Lithuania.

The subject of research is the factors affecting wage differentiation among men and women.

The objective of research is to identify the factors affecting wage differentiation among men and women, and to prepare structural model of factors affecting wage differentiation among men and women.

The results obtained from the respondents, who participated in the qualitative research, unanimously showed that men did not receive higher wage or salary than women; meanwhile, women often earned more than men because the employers of the investigated company paid for the work performed, rather than hours spent at work. Therefore, knowing that every work had a fixed price, the amount of wage or salary was calculated in accordance with the work performed, its quantity, quality, etc., regardless of the employee's gender. According to the respondents, who participated in the qualitative research, the most significant factors affecting wage differentiation were dangerous working conditions, work at night or under difficult conditions, value of a particular work, employee's education, occupation, work results (quality and punctuality), as well as employee's expertise. All respondents, who participated in the research, indicated that gender did not affect wage differentiation at all.

Having performed quantitative research of a survey, it was found that in most cases women earned less than men. The respondents noted that not all women could perform work which was generally performed by men and vice versa. Therefore their wages and salaries could vary. However, women often earned less than men. According to most men, who participated in the research, there was no wage differentiation by the employee's gender, when an equal work was performed. All employees, regardless of their gender, had to be assessed on the basis of the work performed, quality and workload, employees' expertise and other factors.

TURINYS

SUMMARY	3
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	6
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	7
ĮVADAS.....	8
1. PROBLEMINĖ VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS ANALIZĖ	10
2. TEORINĖ DARBO UŽMOKESTĮ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ	17
2.1. Darbo užmokesčio samprata	17
2.2. Darbo užmokesčio struktūra	19
2.3. Darbo užmokesčių lemiantys veiksniai	22
2.4. Teorinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių modelis	27
3. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO METODOLOGIJA	36
4. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA	40
4.1. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių kokybinio tyrimo rezultatai....	40
4.2. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių kiekybinio tyrimo rezultatai...	45
4.3. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių tyrimo diskusija	57
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	62
LITERATŪRA.....	65
PRIEDAI	69

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Užimti Lietuvos gyventojai ir jų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio palyginimas pagal ekonomines veiklos rūšis 2014 metais	11
2 lentelė. Moterų ir vyrų vidutinio mėnesinio (bruto) darbo užmokesčio, Eur palyginimas pagal sektorius	14
3 lentelė. 25–64 metų amžiaus Lietuvos gyventojai turintys išsilavinimą, tūkst.	15
4 lentelė. Moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio palyginimas 2013–2014 metais	15
5 lentelė. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai	25
6 lentelė. Teoriniai darbo užmokestį lemiantys veiksniai	25
7 lentelė. Fokus grupės tyrimo užduoties rezultatai	41
8 lentelė. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio, Eur palyginimas įvertinus respondentų užimamas pareigas	50
9 lentelė. Respondentų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio palyginimas atsižvelgiant į darbuotojo vertinimą.....	51
10 lentelė. Respondentų nuomonės apie darbuotojų konkurencingumą, proc.	52
11 lentelė. Respondentų (išskiriant vyrų ir moterų) nuomonė apie veiksnius lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijai, proc.	53

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje 2006–2014 metais, proc.....	13
2 pav. Darbo užmokesčio struktūra.....	21
3 pav. Organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių) veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūrinis modelis	34
4 pav. Focus grupės ekspertų atrinktų, organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių), veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūrinis modelis	42
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	45
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės veiklos pobūdį	45
7 pav. Respondentų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis pagal lytį.....	46
8 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus įmonės dydį... 46	
9 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus įmonės kolektyvinę sutartį.....	47
10 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio, Eur palyginimas įvertinus respondentų amžių.....	47
11 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų darbo stažą.....	48
12 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų išsilavinimą.....	49
13 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų šeimyninę padėtį.....	49
14 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų išdirbtą pilną / nepilną darbo laiką	51
15 pav. Anketinės apklausos tyrimo dalyvių atrinktų, organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių), veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūrinis modelis....	54

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo užmokestis šiuolaikinėje mūsų visuomenėje užima labai svarbų vaidmenį kiekvieno dirbančiojo gyvenime. Tai svarbiausias asmens pajamų šaltinis, kurio dydis lemia jo ir jo šeimos pragyvenimo sąlygas, lygį ir kokybę (Tamašauskienė ir Stankaitytė, 2013). Mažas darbo užmokestis – viena iš svarbiausių ir opiausių ne tik Lietuvos, bet ir viso pasaulio ekonominių bei socialinių problemų (Schult, Woodall ir Block, 2012). Šiuolaikinėje visuomenėje ryškėja skirtingų pareigybių įdirbis, daugėja darbuotojų, kurie yra orientuoti į savo asmeninį indėlį į darbus, todėl veikiant šiems veiksniams yra vis sunkiau tinkamai paskirstyti darbo užmokestį, nes yra atsisakoma griežtų pareigybių klaficikacijos. Kitaip tariant yra kuriamos ir tobulinamos naujos darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemos individualiai kiekvienam darbuotojui. Kyla klausimas, ar darbo apmokėjimas kiekvienam darbuotojui individualiai, nesudaro palankių sąlygų darbdaviui piktnaudžiauti ir neobjektyviai vertinti darbuotojo gebėjimus, remiantis asmeninėmis pažiūromis, prielaidomis ar įsitikinimais (Becker, 1971), ar darbdavys nediskriminuoja jo dėl neobjektyvių priežasčių.

Darbo užmokestis – tai vienas iš svarbiausių rodiklių, vertinant lyčių lygiateisiškumą. Taigi sujungus dvi aktualias ir opias problemas (darbo užmokestis ir diskriminacija) galima teigti, jog skiriamas mažesnis darbo užmokestis diskriminuojant darbuotoją dėl neobjektyvių priežasčių, ypač tuomet, kai darbuotojų kompetencijos ir sugebėjimai yra vienodi ar labai panašūs, yra neteisingas darbo apmokėjimas. Tačiau autoriai pastebi ir tai, jog paprastai moterys dažniau užima žemesnės kvalifikacijos darbo vietas, todėl moterų dalis, kurioms yra mokamas didelis darbo užmokestis yra labai maža, galima daryti prielaidą, jog visų moterų apskaičiuojamas darbo užmokestis yra mažesnis nei vyrų (Juhn, Murphy ir Pierce, 1993).

Darbo užmokesčio diferenciacija – tai užmokesčio skaidymas, skirstymas į skirtingas formas ir pakopas, darbo užmokesčio skirtumų ryškėjimas ir išskėlimas. Ją tiesiogiai arba netiesiogiai veikia grupė vidinių ir išorinių veiksnių, tokių kaip konkretaus darbo vertė, darbuotojo reliatyvi vertė, darbdavio išgalės mokėti, darbo rinkos sąlygos, konkurencija, gyvenimo lygis ir pan. Darbo užmokestis turi būti diferencijuojamas, nes skirtingiems darbams negali būti nustatytas vienodas darbo užmokestis. Tačiau daugeliu atvejų darbo užmokesčio diferenciacija yra neteisinga. Nepaisant Europos Sąjungos ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Lietuvoje taip pat pastebimas ir netolygus administracinių teritorijų vystymasis, kuris lemia regioninės diferenciacijos problematikos aktualumą. Dar viena labai ryški darbo užmokesčio diferenciacija – tarp ekonominės veiklos rūšių. Pastaruoju metu pastebima, kad darbuotojai turintys žemą profesinį pasirengimą, gauna didesnę darbo užmokestį nei turintys aukštą profesinį, kvalifikacinį laipsnį.

Mokslinis problemos ištirtumo laipsnis. Darbo užmokestį lemiančius veiksnius analizavo nemaža dalis mokslininkų (Gorzig, Gornig ir Werwatz, 2008) ir gausa kitų. Mokslininkų teigimu darbo užmokestis yra priklausomas nuo išorinių (Hoi ir Pomfret, 2010; Krillo ir Masso, 2011) bei vidinių veiksnių (Gerikienė, 2002; Krillo ir Masso, 2011; Landmann, 2009; Mačiulytė, Šileika ir Tamašauskienė, 2008). Atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų, Grybaitės (2006) teigimu egzistuoja jau daugiau nei pusę šimtmečio. Ši problema pradėta analizuoti XX amžiaus 7-jame dešimtmetyje, tuomet Becker (1971) buvo diskriminacijos taikant darbo užmokestį teoriją pradininkė, o Bergmann (1989) remdamasi šia diskriminacijos teorija bandė įrodyti, jog moterys yra išstumiamos iš „vyriškų“ profesijų, tuomet jos privalo pereiti į „moteriškasias“, todėl dėl susidariusio pastarųjų darbuotojų pertekliaus darbo rinkoje, siūlomas darbo užmokestis joms mažėja, netgi jeigu abiejų lyčių profesijose reikalingi tos pačios kvalifikacijos darbuotojai. Europos Sąjungos (2014) išleistame leidinyje nurodoma, jog moterų ir vyrų darbo užmokesčio diferenciacijos pagrindinės priežastys yra: diskriminacija darbo vietoje, skirtingi darbai (skirtingi sektoriai), veikla darbo vietoje ir užmokesčio sistemos, nepakankamas moterų darbo ir įgūdžių vertinimas, taip pat nurodoma, jog maža dalis moterų eina aukštas ir vadovaujamas pareigas bei lyčių vaidmenys ir tradicijų suvokimas mūsų visuomenėje. Ši problema yra gana sena, vertinant jos kaip problemos atsiradimą, tačiau ji nėra iki galo ištyrinėta, vis dar nėra prieita prie vieningos mokslininkų nuomonės ir nėra suformuota vieninga teorija apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, taigi kokie veiksniai lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją?

Darbo problema – kokie veiksniai lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją?

Tyrimo objektas – vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai.

Tyrimo tikslas – nustatyti veiksnius, lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijai ir parengti struktūrinį vyrų ir moterų diferenciaciją lemiančių veiksnių modelį.

Darbo uždaviniai:

1. atskleisti vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją;
2. identifikuoti veiksnius, veikiančius darbo užmokesčio dydį;
3. nustatčius veiksnius, lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, parengti struktūrinį vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių modelį;
4. empiriškai ištirti kaip identifikuoti veiksniai veikia vyrų ir moterų darbo užmokestį.

Tyrimo metodai: mokslinės bei publicistinės literatūros analizė, sisteminimas, lyginimas, duomenų apdorojimas Microsoft excel programa, interpretavimas, statistinių duomenų grupavimas, grupės diskusija (fokus grupės tyrimas), anketa (anketinės apklausos tyrimas).

1. PROBLEMINĖ VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJOS ANALIZĖ

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija yra sudėtinga, įvairiausių tarpusavyje susijusių veiksnių lemiamą problema. Šiandien ji vis dar egzistuoja dėl ekonominės ir visuomeninės lyčių nelygybės (Europos Sąjunga, 2014). Vyrų ir moterų lygiateisiškumo problemas mokslinėje literatūroje analizuoja įvairiausių sričių specialistai, nuo psichologų iki ekonomistų. Reguluojant Europos Sąjungos veiklos plėtrą, daugiausiai dėmesio yra skiriama darbo rinkai ir prioritetine tvarka – moterų bei vyrų lygioms galimybėms toje darbo rinkoje užtikrinti. Becker (1971) buvo diskriminacijos taikant darbo užmokesčių teoriją pradininkė, ji viena pirmųjų išsamios ekonominės diskriminacijos analizės autorių. Vienas iš mažai analizuotų darbo išteklių veiksnių, lemiančių situaciją darbo rinkoje, būtent ir yra lygios lyčių galimybės. Diskriminacija yra vertinama kaip pajamų skirtumas, kurį nulėmė darbdavio asmeninės pažiūros, prielaidos ar įsitikinimai, t. y. neobjektyvios priežastys, nesusijusios su darbuotojo darbine veikla ir gebėjimais (Becker, 1971; Nordhaus ir Samuelson, 1985). Šios priežastys gali būti lytis, tautybė, religija, rasė, amžius ir panašiai.

Lygios lyčių galimybės yra aktuali tema ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. Darbo rinkoje atsirandančios vyrų ir moterų padėties problemos yra siejamos su suformuotais stereotipais. Lyčių lygybė šiuolaikinėje mūsų visuomenėje, kuo toliau, tuo labiau tampa prioritetu todėl, kad moterys sudaro daugiau negu pusę viso mūsų pasaulio gyventojų, tad nepanaudojus jų gebėjimų, galime patirti ne tik pralaimėjimą, bet ir didžiulius nuostolius. Charakterizuojant vyrų ir moterų padėtį darbo rinkoje, reikia atkreipti dėmesį į lyčių vaidmens (stereotipų) koncepciją. Asimetriškumo principas, ekonominių galimybių darbo rinkoje požiūriu vertinant vyrų ir moterų galimybes, ryškus, tradiciškai nusistovėjęs vyro kaip vadovo, verslininko stereotipas. Kita vertus, Remeikienė ir Startienė (2008) teigė, kad lyčių skirtumai pradedant ir plėtojant verslą yra globalinė problema, nes lygios galimybės nėra iki galo įgyvendintos nei Lietuvoje, nei pasaulyje. Tai rodo, kad stereotipai apie moterų vaidmenį įsitvirtinę ne tik šeimoje, bet ir visoje darbo rinkoje.

Lyčių diskriminacija darbo rinkoje pasireiškia įvairiomis formomis, pradedant nuo apribojimo galimybės dirbti tam tikroje srityje ar užimti tam tikras pozicijas (profesinė diskriminacija), darbo užmokesčio diferenciacija (darbo užmokesčio diskriminacija) už tokiomis pačiomis sąlygomis atliktus darbus bei vienodus rezultatus. Lyčių diskriminaciją išryškina ir pats požiūris į tokias pat darbo vietas užimančius darbuotojus, atsižvelgiant tik į jų lytį. C. Chirilos, V. Chirilos ir Turtureano (2013) teigimu gali būti išskiriamos dviejų tipų diskriminacijos – pozityvioji ir neigiama diskriminacija. Vienas iš pozityviosios diskriminacijos pavyzdžių Rumunijoje – vyrai iš mandagumo neleidžia moterims atlikti sunkių fizinių pastangų reikalaujančių darbų. Dėl tokios praktikos moterys yra priimanos į tam tikrų rūšių darbus, kurie nereikalauja didelę fizinių pastangų. Straipsnio autoriai (Chirila ir kt., 2013) priima

lyčių diferenciaciją kaip idėją į natūralų procesą darbo rinkoje, kuris neapriboja fizines žmogaus pasirinkimo laisvės. Be to jie savo teiginį argumentuoja taikydami Kinijos filosofijos principus „*Ying and Yang*“, be kurių evoliucija tiesiog neegzistuoja. Siūloma, kad ši idėja būtų naudojama iki tol, kol ji atstovauja asmeninį žmogaus pasirinkimą kiekvienam individui. Autoriai rekomenduoja tokia idėja nesinaudoti kaip pagrindu diskriminacijai ar diferenciacijai, tarp lyčių turi būti pasidalijimas darbo rinkoje arba darbų pasidalijimas tarp lyčių.

Navarro-Gómez'as ir Rueda-Narváez'as (2014) pristatė savo atliktą tyrimą, kuriuo buvo siekiama įvertinti moterų Ispanijoje diskriminacijos lygį darbo užmokesčio aspektu. Analizės rezultatai buvo patikrinti ir pristatyti dviem skirtingais modeliais (*Random effects (RE)* ir *Hausman and Taylor, 1981 (HT)*), gauti tyrimo rezultatai atsižvelgiant į kiekvieną modelį buvo gana skirtingi. Tiek absoliučia, tiek santykinė prasme RE modelis nustatė vidutinę diskriminacijos tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, beveik visi stebėti tyrimo atvejai parodė, jog darbo užmokestis dėl išsilavinimo lygio, darbinės patirties ir pan. yra skirtingai diferencijuojamas tiek vyrams, tiek moterims. Tačiau, kai buvo panaudotas HT modelis, buvo išsiaiškinta, jog lyginant tas pačias chaarakteristikas tarp vyrų ir moterų, moterys turėtų gauti netgi didesnę darbo užmokestį tokioje pačioje darbo vietoje nei vyrai.

Taigi išanalizavus ir įvertinus atliktus tyrimus, akivaizdu, jog moterys gauna mažesnę darbo užmokestį nei vyrai dėl neobjektyvių priežasčių. Įvertinus visus veiksnius lemiančius darbo užmokesčio diferenciaciją teoriškai už tokį patį ar panašų darbą moterys turėtų gauti didesnę darbo užmokestį nei vyrai, tai reiškia, jog darbdaviai vertindami darbuotoją, kaip veiksnį lemiantį darbuotojo darbo užmokestį renkasi – lyti.

Darbo rinkoje vis dar išlieka stereotipinis susiskirstymas į „vyrishkasias“ ir „moterishkasias“ profesijas (Bergmann, 1989). Moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų srityse, vyrai – industriniame sektoriuje, t. y. statyboje, transporte ir kituose „vyrishkuose“ darbuose.

1 lentelė. Užimti Lietuvos gyventojai ir jų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio palyginimas pagal ekonomines veiklos rūšis 2014 metais (sudaryta remiantis Lietuvos oficialaus statistikos portalo duomenimis)

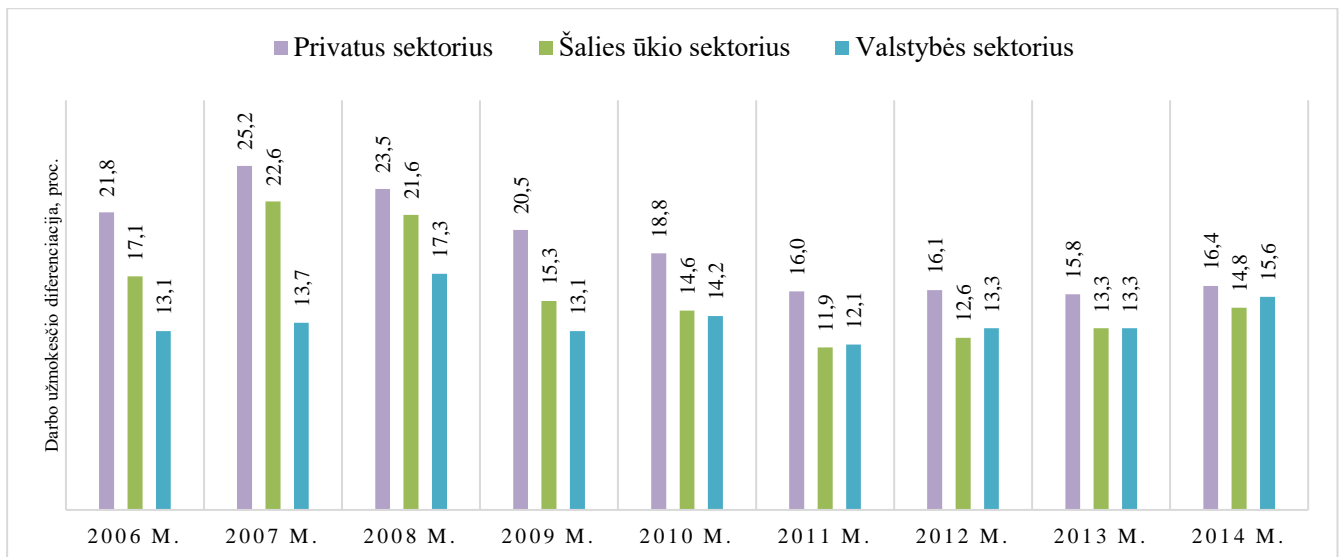
	Iš viso, tūkst.		Iš viso, proc.		DU, Eur.	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Iš viso	671,9	647,1	50,9	49,1	-	-
Žemės ūkis, miškininkystė, žuvininkystė	45,3	75,6	37,5	62,5	557,0	608,0
Pramonė	99,6	127,2	43,9	56,1	571,3	764,5
Statyba	9,1	90,2	9,2	90,8	618,2	631,8
Didmeninė ir mažmeninė prekyba	130,6	102,2	56,1	43,9	543,8	696,7
Transportas ir saugojimas	24,2	77,0	23,9	76,1	677,0	635,3

1 lentelės tęsinys

Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	27,3	6,5	80,9	19,1	398,3	479,2
Informacija ir ryšiai	9,3	14,6	39,1	60,9	923,4	1287,9
Finansinė ir draudimo veikla	13,9	4,5	75,5	24,5	1068,1	1740,7
Nekilnojamojo turto operacijos	6,5	8,8	42,5	57,5	595,3	682,0
Profesinė, mokslinė, techninė veikla	27,4	22,3	55,1	44,9	790,1	947,1
Administracinė ir aptarnavimo veikla	21,8	23,9	47,7	52,3	549,4	595,9
Viešasis valdymas ir gynyba	43,0	36,5	54,1	45,9	855,5	879,4
Švietimas	101,8	26,6	79,3	20,7	614,5	666,6
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	72,4	12,3	85,5	14,5	632,5	842,8
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	18,1	11,4	61,4	38,6	507,3	589,8
Kitos veiklos	21,5	7,6	73,9	26,1	498,0	668,8

Remiantis 1 lentelės duomenimis, kurioje nurodytas užimtų Lietuvos gyventojų ir jų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio palyginimas vertinant ekonomines veiklos rūšis, aiškiai matyti, jog realus atotrūkis nuo teorinių įžvalgų su kiekvienais metais vis labiau tolsta vienas nuo kito. Iš pateiktos 1 lentelės duomenų matome, kad tik vienintelėje „Transporto ir saugojimo“ veiklos rūšyje moterų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra šiek tiek didesnis nei vyrų. Galima daryti prielaidą, jog nebėra svarbu „vyriškųjų“ ir „moteriškųjų“ profesijų pasiskirstymo tendencijos, beveik visose šalies ekonominės veiklos sektoriuose vyrai gauna daug didesnę vidutinį mėnesinį darbo užmokestį nei moterys, vertinant šiuos duomenis galima teigti, jog darbdaviai vertinant darbuotoją neobjektyviai atsižvelgia į jo lytį.

Lėtesnės privataus sektoriaus feminizacijos priežastys susijusios su tuo, kad vadinamosios „moteriškosios“ ūkio šakos išlieka valstybinio sektoriaus dalimi, o „vyriškosios“ ūkio šakos, vykdančios ūkio restruktūrizaciją – privatizuojamos. Vienas pagrindinių lyčių nelygybės aspektų yra profesinė lyčių segregacija, lemianti vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, veikianti individų karjerą ir lyčių nelygybę. Lyčių segregacija ypač reiškiasi rinkos ekonomikos sąlygomis. Horizontali darbo rinkos segregacija formuoja nemažą moterų ir vyrų darbo užmokesčio diferenciaciją, kuri pavaizduota 1 paveiksle.



1 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvoje 2006–2014 metais, proc. (sudaryta remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis)

1 paveikslo duomenys rodo, jog ekonominės krizės laikotarpiu, visuose sektoriuose vyrų darbo užmokestis buvo didesnis nei moterų tuo pačiu metu. Galima pastebėti ir tai, jog padėtis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos pradėjo gerėti 2009 metais, kai privačiame sektoriuje vyrų darbo užmokesčio atotrūkis nuo 25,2 proc. (2008 m.) sumažėjo iki 23,5 proc. (2009 m.), tuo tarpu šalies ūkio sektoriuje – nuo 21,6 proc. (2008 m.) sumažėjo iki 15,3 proc. (2009 m.), o valstybės sektoriuje nuo 17,3 proc. (2008 m.) iki 13,1 proc. (2009 m.). Didžiausia diferenciacija tarp lyčių darbo užmokesčio šalyje buvo pastebėta privačiame sektoriuje – 2008 metais, kai vyrai uždirbdavo 25,2 proc. daugiau nei moterys. Iš 1 paveikslo taip pat aiškiai matyti, jog mažiausia diferenciacija tarp lyčių darbo užmokesčio buvo pasiekta 2011 metais šalies ūkio sektoriuje, kai vyrai uždirbo tik 11,9 proc. daugiau nei moterys ir valstybės sektoriuje 12,1 proc. daugiau nei moterys tuo pat metu.

Galima teigti, kad profesijos pasirinkimas, kvalifikacijos kėlimas lemia darbo užmokesčio diferenciacijos susidarymą tarp darbuotojų. Diferenciaciją dar labiau padidina skirtingos darbo sąlygos bei paties darbuotojo motyvacija ir indėlis darbo metu. Darbo sauga ir darbo užmokestis yra glaudžiai susiję, nes kuo rizikingesnės darbo sąlygos, tuo intensyviau darbuotojai derasi dėl didesnio darbo užmokesčio (Landmann, 2009). Šiuo atveju, kuo didesnė darbo rizika, tuo didesnis mokamas darbo užmokestis (D. Hübler ir O. Hübler, 2010). Jeigu skirtingo sunkumo bei saugumo darbai būtų apmokami vienodai, susidarytų lengvo darbo norinčių žmonių perteklius, palyginti su darbo vietų skaičiumi, o sunkiems darbams atlikti atsirastų darbuotojų trūkumas. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą. Didesniu darbo užmokesčiu kompensuojami ir darbai, atliekami kenksmingomis žmonių sveikatai sąlygomis (cheminis užterštumas, didelis radiacijos fonas, aukštos ir pernelyg žemos temperatūros, padidėjusi vibracija, triukšmingumas ir t.t.). Kompensaciniai priedai mokami ir už darbą šventėmis bei laisvadieniais, darbą naktį arba esant nenormuotai darbo dienai. Asmeninis darbuotojo indėlis

privačiose įmonėse nustatomas pagal pinigines įplaukas, todėl darbuotojo vertė vis dažniau siejama ne tik su gebėjimu atlikti tam tikras funkcijas, bet ir su kūrybiškumu, lankstumu. Visa tai įgalina darbdavius skatinti darbuotojus mokytis, pastarieji siunčiami į įvairius kvalifikacijos kėlimo kursus, apmokymus, nes kvalifikuotesni darbuotojai gali atnešti naudą ir pelną dėl našiau atlikto darbo (Katsimi, 2008).

Navarro-Gómez'o ir Rueda-Narváez'o (2014) teigimu darbuotojai dirbantys viešajame ir privačiajame sektoriuose uždirba skirtingai. RE modelis parodė, jog viešajame sektoriuje dirbandys darbuotojai gauna didesnę darbo užmokesį, taip pat, jog viešajame sektoriuje dirbantys darbuotojai yra mažiau diskriminuojami. HT modelio rezultatai parodė nepaaiškinamą diferenciaciją tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio privačiajame sektoriuje (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Moterų ir vyrų vidutinio mėnesinio (bruto) darbo užmokesčio, Eur palyginimas pagal sektorius (sudaryta remiantis Lietuvos oficialaus statistikos portalo duomenimis)

	2013 metai		2014 metai	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Valstybės sektorius	647,7	778,3	670,8	815,6
Privatus sektorius	557,8	670,7	587,7	707,4
Šalies ūkis	597,7	697,6	623,7	733,6

Viena iš priežasčių yra ta, kad viešajame sektoriuje darbas yra susijęs su aukštesniu išsilavinimo lygiu. Moksliniuose šaltiniuose teigiama, kad darbo našumo didėjimas lemia ir darbuotojo kvalifikacijos bei kompetencijų didėjimą. Įdiegus pažangias technologijas tenka įdarbinti labiau kvalifikuotus darbuotojus arba kelti jau esamų darbuotojų kvalifikaciją. Vadinas, kuo didesnės kvalifikacijos darbuotojas, tuo jis gali gauti didesnę darbo užmokesį konkurencinėje darbo rinkoje, todėl siekiant išlaikyti darbuotojus tenka dažnai kelti darbo užmokesį. Be to valstybinėse įstaigose darbo užmokestis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos, įstatymų ir norminių aktų. Privačiame sektoriuje darbo užmokestis priklauso nuo gaunamo pelno ir darbuotojų našumo (Vanagas, 2009). Pasak Brazienės (2005), rinkos ekonomikos ir privatizacijos plėtra iš esmės pakeitė profesinę lyčių segregaciją Lietuvoje. Profesinės segregacijos lygis čia yra daug aukštesnis nei daugelyje išsivysčiusių Vakarų šalių, bet panašus kaip Rusijoje ir kitose Rytų ir Vidurio Europos šalyse.

Kadangi darbo užmokestis yra tiesiogiai priklausomas nuo darbuotojo išsilavinimo tai galima teigti, jog egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacija tarp kvalifikuoto ir nekvalifikuoto darbo. Aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai būna sunkiai pakeičiami kitais darbuotojais.

3 lentelė. 25–64 metų amžiaus Lietuvos gyventojai turintys išsilavinimą, tūkst. (sudaryta remiantis Lietuvos oficialaus statistikos portalo duomenimis)

	2013 metai			2014 metai		
	Moterys	Vyrai	Viso	Moterys	Vyrai	Viso
Aukštasis	299,0	193,1	492,1	310,7	206,9	517,6
Aukštesnysis	45,9	20,2	66,1	40,3	19,8	60,1
Specialusis vidurinis	123,2	88,4	211,6	122,0	86,4	208,4
Vidurinis su profesine kvalifikacija	136,3	206,6	342,9	130,0	198,2	328,2
Vidurinis	173,6	154,5	328,1	170,4	151,8	322,2
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	9,7	31,3	41,0	7,6	27,7	35,3
Pagrindinis	39,8	51,1	90,9	39,5	52,3	91,8
Pagrindinis (be / su profesine kvalifikacija), neturi pradinio išsilavinimo	4,3	8,8	13,1	4,0	7,8	11,8

Siekiant išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus darbovietėje mokamas didesnis darbo užmokestis, tačiau remiantis 3 bei 4 lentelių duomenimis matomas atvirkštinis reiškinys, analizuojant Lietuvoje išsilavinusių žmonių skaičių ir išskyrus dvi grupes: moterų ir vyrų išsilavinimą aiškiai matyti, jog moterys lenkia vyrus, nes jų abejais analizuotais metais aukščiausiose išsilavinimo pozicijose buvo daug daugiau nei vyrų.

4 lentelė. Moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio palyginimas 2013–2014 metais (sudaryta remiantis Lietuvos oficialaus statistikos portalo duomenimis)

	2013 metai		2014 metai	
	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Vidutinis (neto) DU, Eur	597,7	697,6	623,7	733,6
Moterų ir vyrų DU diferenciacija, proc.	12,6		13,6	

Pavyzdžiui aukštąjį išsilavinimą 2013-aisiais metais turėjo 299 tūkst. moterų, atitinkamai tuo metu vyrų – 193,1 tūkst., 2014-aisiais metais aukštąjį išsilavinimą turėjo 310,7 tūkst. moterų, o vyrų – 206,9 tūkst. Lyginant aukštąjį išsilavinimą turinčių vyrų ir moterų statistiką teoriškai moterys turėtų gauti didesnę darbo užmokesčių, tačiau remiantis 4 lentelės duomenimis matyti, kad abejais analizuotais metais yra aiškus atotrūkis tarp lyčių vidutinio darbo užmokesčio. 2013-aisiais metais moterys 12,6 proc. uždirbo mažesnę vidutinę darbo užmokesčių nei vyrai, o 2014-aisiais metais atotrūkis pakilo 1 proc. ir siekė – 13,6 proc.

Autoriai darbuotojų kvalifikacijos veiksnį sieja su darbo rinkos paklausa ir pasiūla – kvalifikuoti žmonės gauna didelį darbo užmokesčių ne dėl to, kad įgijo jų profesijai būtiną kvalifikacijos laipsnį, tačiau jie geriau apmokami dėl to, kad šios profesijos išmokimas apriboja tokio darbo pasiūlą darbo rinkoje. Nekvalifikuoti darbuotojai gauna mažą darbo užmokesčių ne dėl to, kad jų darbo vietose

nereikia jokios kvalifikacijos, bet todėl, kad priėmimas į darbą be kvalifikacijos lengvai išplečia pasiūlą darbo rinkoje.

Susistemintą informaciją ir įžvalgas apie esmines vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančius veiksnius galima identifikuoti tai, jog vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja dėl neobjektyvių priežasčių ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje. Įvertinus visus veiksnius lemiančius darbo užmokesčio diferenciaciją teoriškai už tokį patį ar panašų darbą moterys turėtų gauti didesnę darbo užmokesčių nei vyrai, tai reiškia, jog darbdaviai vertindami darbuotoją, kaip veiksnį lemiantį darbuotojo darbo užmokesčių renkami – lyti. Taip pat galima daryti prielaidą, jog nebėra svarbu „vyriškųjų“ ir „moteriškųjų“ profesijų pasiskirstymo tendencijos, beveik visose šalies ekonominės veiklos sektoriuose vyrai gauna daug didesnę vidutinę mėnesinę darbo užmokesčių nei moterys, vertinant šiuos duomenis galima teigti, jog darbdaviai vertinant darbuotoją neobjektyviai atsižvelgia į jo lytį.

Taigi ar tikrai darbdaviai skiria darbo užmokesčių neobjektyviai vertindami darbuotojo lytį? Kokie dar veiksniai jeigu ne darbuotojo kvalifikacija, išilavinimas, ekonominės veiklos sektoriai (kuriuose vyrai ir moterys dirbdami tokius pat ar panašius darbus, statistiškai gauna ne vienodą darbo užmokesčių), yra tiesiogiai susiję su darbuotojų darbo užmokesčiu ir iš tiesų lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją?

2. TEORINĖ DARBO UŽMOKESTĮ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ ANALIZĖ

2.1. Darbo užmokesčio samprata

Vienas reikšmingiausių gamybos veiksnių – darbuotojo atliekamas darbas. Kaip ir vis kiti ekonominiai ištekliai darbuotojų atliekamas darbas rinkoje turi atitinkamą kainą, kurią darbuotojas gauna už atliktus darbus. Ši kaina, tai darbdavio skirtas darbo užmokestis darbuotojui. Darbo užmokesčio sąvoką šiuolaikiniai ekonomistai dažnai supranta gana plačiai, jai priskirdami samdomų darbuotojų gaunamas išmokas, specialistų honorarus ir darbo užmokestį, individualių smulkiųjų verslininkų, kurie patys teikia paslaugas, gautas pajamas ir panašiai. Darbo užmokestis yra labai svarbi didžiosios šalies gyventojų gyvenimo dalis, nes tai yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis. Siekiant atskleisti darbo užmokesčio esmę, būtina išanalizuoti darbo užmokesčio sampratą, struktūrą, funkcijas bei išorinius ir vidinius veiksnius, veikiančius darbo užmokestį, kurie suformuoja aiškų pagrindą darbo užmokesčio diferenciacijai. Darbo užmokesčio diferenciacija – tai pajamų nelygybė, jų dydžio skirtumas tarp visuomenės įvairių socialinių sluoksnių ir grupių, lemianti socialinė nelygybė bei vyrų ir moterų diskriminacinė nelygybė, vertinant vienodo pobūdžio atliekamus darbus.

Darbo apmokėjimas yra ekonominė ir teisinė kategorija. Teisinių santykių plotmėje vartojamos įvairios sąvokos – darbo užmokestis, darbo apmokėjimas, atlyginimas, alga. Ekonomikoje darbas yra suprantamas kaip vienas iš svarbiausių gamybos veiksnių. Kaip ir visi ekonominiai ištekliai atliktas darbas tiek protinis, tiek fizinis rinkoje turi savo kainą. Darbuotojui darbo užmokestis yra tam tikra ekonominė nauda, kuri kompensuoja jo panaudotas darbo jėgos sąnaudas, o darbdaviui – gamybos kaštai. Taigi, parduodant darbą konkurencinėje rinkoje vyksta tam tikri mainai, nes už darbą yra mokamas ir gaunamas darbo užmokestis. Darbo užmokestis, tai darbuotojo lojalumą skatinantis ir ugdantis veiksnys, kuris užtikrina ir pačios organizacijos pelno augimo galimybes. Darbo užmokesčio sistema, veiksniai veikiantys darbuotojų darbo užmokestį turi būti tinkamai išskirti, išgryninti ir vertinami, nes remianti neaiškiais, netinkamais darbo užmokesčio nustatymo principais darbo apmokėjimo sistema organizacijai kurs ne pelną, o nuostolius ne tik finansine prasme, bet ir žmogiškųjų išteklių atžvilgiu (Zakaria ir Noordin, 2011). Lietuvoje teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą reiškia: darbo užmokestį, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį, padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas, įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais, vyrų ir moterų vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, atsiskaitymą laiku.

Mokslinėje literatūroje anglų kalba atlygio sampratai apibūdinti dažniausiai vartojami šie terminai: darbo užmokestis (angl. compensation) (Gerhart, Milkovich ir Newman, 2014) ir apdovanojimas (angl. reward) (Armstrong, Guay ir Weber, 2010). Mokslinėje literatūroje lietuvių kalba kartu su atlygio sąvoka dažnai vartojama ir darbo užmokesčio sąvoka (Gerikienė, 2010;

Gerikienė, Šukaitė ir Tamaševičius, 2015; Mačernytė-Panomariovienė, 2003). Šios sąvokos literatūroje ir praktinėje veikloje dažnai vartojamos kaip sinonimai. Iš tiesų Lietuvoje daugelyje organizacijų darbo užmokestis yra svarbiausias atlygio už darbą elementas, o kai kuriose organizacijose netgi vienintelis. Tačiau nemažai verslo ir viešojo sektoriaus organizacijų, be mokamo darbo užmokesčio, darbuotojams skatinti naudoja ir kitus ekonominio turinio atlygio elementus bei įvairias nepinigines skatinimo priemones.

Mačernytės–Panomariovienės (2003) teigimu, darbo užmokestis yra suprantamas kaip atlyginimas, išmokamas darbuotojui už jo darbo jėgos panaudojimą. Rinkos ekonomikos sąlygomis darbo užmokestis yra darbo jėgos kainos išraiška, nustatomas atsižvelgiant į pasiūlos ir paklausos santykį. Ši autorė taip pat išskiria pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį. Pagrindinį (pastovųjį darbo užmokestį) darbo užmokestį sudaro aiškus, fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal kokrečią darbo vietą. Toks darbo užmokestis yra garantinio pobūdžio, todėl turi būti mokamas darbuotojui, nepriklausomai nuo to, ar darbdavys gavo pelno, ar ne. Dėl darbo užmokesčio paprastai susitariama jau prieš priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Papildomas (kintamasis darbo užmokestis) darbo užmokestis kiekvienu konkrečiu atveju gali būti skirtingas. Jis yra skirstomas į individualų, kuris priklauso nuo darbuotojo asmeninių ir dalykinių savybių, elgsenos darbe, pasiektų rezultatų (t. y. darbo kokybė, darbų atlikimo punktualumas, stropumas, universalumas ir t. t.) bei kolektyvinį, kuris priklauso nuo kolektyvo pasiekimų (t. y. atlikto darbo kokybė, terminų laikymasis ir t. t.). Jis yra skatinamojo pobūdžio ir apima premijas, priedus bei priemokas.

Darbo užmokestį apima piniginis darbo užmokestis ir darbuotojui naudingos darbo sąlygos bei susijusios naudos: pripažinimas ir statusas, iššūkių pateikiantis darbas, organizacijos prestižas (Gerhart ir kt., 2014). Toks darbo užmokesčio struktūros traktavimas yra artimas šiuolaikinei darbo užmokesčio struktūros sampratai, kai dėmesys yra skiriamas ne tik darbo užmokesčiui, bet ir kitoms finansinėms ir nefinansinėms darbuotojų skatinimo priemonėms.

Darbo užmokestis, tai visos materialiosios ir nematerialiosios naudos (atlygis), kurias darbuotojas gauna už įdėtą indėlį į organizacijos, kurioje dirba, veiklą (S. Jhai ir S. Jhai, 2015).

Darbuotojo darbo užmokestis turi priklausyti nuo – atlikto darbo kiekio ir kokybės, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo rinkoje vyraujančios darbo paklausos ir darbo pasiūlos (Bartkevičius, 2004).

Levanaitė ir Raubickas (2010) darbo užmokestį skirsto į vidinį ir išorinį. Vidinį darbo užmokestį darbuotojui suteikia pats darbo procesas bei jo rezultatai, bendravimas su kolegomis darbe, gerų darbo sąlygų sudarymas bei tikslus užduočių suformulavimas. Išorinį darbo užmokestį suteikia ne pats darbas, o organizacija. Tai gali būti darbo užmokestis, galimybė kilti karjeros laiptais, pagyrimai ir pripažinimas, papildomos atostogos, tarnybinis automobilis ir pan. Vertinant ekonominiu aspektu

darbo užmokestis – nacionalinio produkto dalis, kuri atspindi visuminius mokėjimus už darbą ir paslaugas, priskirtina darbui kaip gamybos faktoriui. Plačiaja prasme darbo užmokesčio sąvoka reiškia visa, tai kas bet kokia forma gaunama už atliktą darbą. Taip pat nurodoma, jog darbo užmokestis – pinigų suma, mokama už apibrėžtą atlikto darbo kiekį.

Teisine prasme darbo užmokestis apibūdinamas kaip atlygis už darbo sutartyje sutartas atlikti darbo funkcijas. Darbo užmokestis vadybos ir psichologijos mokslų plotmėje yra analizuojamas kaip vienas pagrindinių asmeninių žmogaus veiklą motyvuojančių veiksnių (Balvočiūtė ir Skučikienė, 2008).

Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą (Lietuvos Respublika, 2016)

Apibendrinant mokslinės literatūros autorių pateiktas darbo užmokesčio sąvokas, sampratas, apibrėžimus galima teigti, jog darbo užmokestis – tai samdomų organizacijos darbuotojų gautas piniginis atlygis už jų atliktų darbų rezultatus, kuris mikroekonominiu požiūriu yra priklausomas nuo išdirbto darbuotojo laiko ir atlikto darbo kokybės, o makroekonominiu požiūriu darbo užmokesčio diferenciacija priklauso nuo darbo rinkos jėgos paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje.

2.2. Darbo užmokesčio struktūra

Darbo užmokestis kaip teisinė kategorija – tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į iš anksto nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir atlikto darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.

Norint turėti išsamų ir teisingą darbo apmokėjimo struktūrinį vaizdą, svarbu išsiaiškinti atlyginimo už darbą sudedamąsias dalis, formą bei nustatymo tvarką ir teisingumą. Kitaip tariant, išsiaiškinti santykinės bendro darbo užmokesčio dalis. Rusų mokslininkas Barras (1994) darbo užmokestį, kaip darbdavio išlaidas darbo jėgai, išskiria į tiesioginį ir socialinį:

1. *tiesioginis* darbo užmokestis (darbo užmokestis siaurąja prasme), glaudžiai susijęs su darbuotojo dalyvavimu gamybos procese;

2. *socialinis* darbo užmokestis:

- atostogų, švenčių dienų apmokėjimas;
- socialiniai įnašai ir mokesčiai, susiję su darbo jėgos naudojimu;
- socialinės išlaidos, savarankiškai dengiamos įmonių.

Socialinis darbo užmokestis apima socialinio draudimo pašalpas (laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atvejais, šeimos, vaikų pašalpa ir kt.), apmokėjimą už atostogas ir pensiją. Remiantis Valstybės žinių (1996) įstatymu „Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindai“ darbo užmokestis

apibrėžiamas kaip darbo įvertinimas pinigais išskiriant tokias jo sudedamąsias dalis: pareiginę algą (tarnybinę algą, mėnesinę algą), priemokas, priedus bei premijas.

Martinkaus ir Savanevičienės (1996) bei Sakalo ir Vanago (1996), ir kitų Lietuvos ekonomistų nuomone, darbo apmokėjimo lėšas apima visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, papildomą darbo užmokestį (tantjemas), nuolatinės ir vienkartinės premijas, priedus, kompensacijas už nedirbtą laiką (pvz., atostogas, prastovas ir kt.). Kitaip tariant, darbo užmokestis susideda iš dviejų pagrindinių dalių:

1. *pastoviosios* – darbo vietoje atliekamo darbo (pareigų) turinys. Tai – darbo sudėtingumas, fizinės pastangos, informacijos srauto gausmas ir pan. Tai darbo užmokesčio už darbą tarifinė dalis;

2. *kintamosios* – darbuotojo asmeninės savybės, elgsena, darbo sąlygos, be to, tai lemia ir įmonės pelningumas. Tai – premijos, priedai, įvairios priemokos.

Pasak autorių ypač daug dėmesio turi būti skiriama tarifinei darbo užmokesčio daliai, nes ji yra pagrindinė darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į pareiginės instrukcijos keliamus reikalavimus: išsimokslinimą, atsakomybės laipsnį ir kt.

Tarifinis darbo užmokestis yra mėnesio arba valandinis. Tai – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas arba darbo vietoje per valandą, mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms.

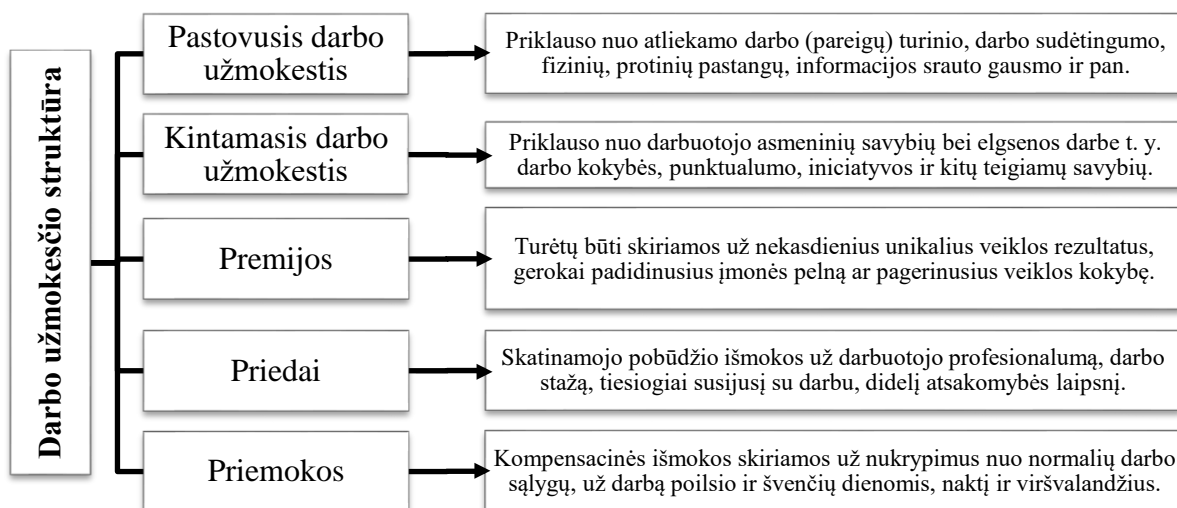
Kintamoji darbo užmokesčio dalis turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo asmenines savybes bei jo elgseną darbe, t. y. į darbo kokybę, darbų atlikimo punktualumą, iniciatyvą ir kitas teigiamas savybes. Be to, tai dažniausiai priklauso nuo įmonės pelningumo, ar įmonė vykdo planus. Kintamoji dalis gali sudaryti apie 30–50 proc. pastoviojo darbo užmokesčio, nors atitinkamose darbuotojų grupėse šis procentas įvairus.

Premijos turėtų būti skiriamos už nekasdienius unikalius veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną ar pagerinusius veiklos kokybę. Šis vienkartinis darbo užmokestis turi būti mokamas tik išimtiniais atvejais.

Priedai – skatinamojo pobūdžio išmokos už darbuotojo profesionalumą, darbo stažą, tiesiogiai susijusį su darbu, didelį atsakomybės laipsnį.

Priemokos – kompensacinės išmokos už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (pvz., prastovos atveju), už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius.

Nors autoriai ir pateikia skirtingą darbo užmokesčio struktūrą ir jos detalizavimą, tačiau visi išskiria pastoviąją ir kintamąją darbo užmokesčio dalis. Darbo užmokesčio skirstymas į kintamąją ir pastoviąją dalis leidžia įvertinti tiek objektyvius, tiek subjektyvius veiksnius, todėl darbo užmokestį nustatant tokiu principu galima kalbėti apie „teisingą darbo užmokestį“.



2 pav. Darbo užmokesčio struktūra

Visais atvejais kalbama apie materialinį (piniginį) darbo užmokestį, tačiau darbuotojams gali būti taikomos ir moralinio poveikio priemonės, sudaromas psichologinis komfortas. Tai gali būti – pareigų paaukštinimas, pagyrimas, tarnybinio automobilio, telefono, papildomų paslaugų suteikimas, pavyzdžiui: nemokamo maitinimo, sporto, kultūros pramogų visai šeimai išpirkimas; nuolaidų vartojamosioms prekėms įsigyti arba vartojamosios neprocentinės paskolos suteikimas, leidimas lengvatinėmis sąlygomis įsigyti akcijas ir pan.

Įmonėje trūkstant pinigų, ypač ekonominio nuosmukio atvejais, esant, iškyla atsiskaitymo su darbuotojais problema. Tokiais atvejais praktikuojama ir kitokia darbo apmokėjimo forma.

Pasaulyje žinomos dvi apmokėjimo už darbą formos: piniginė ir natūrinė:

1. Pagrindinė yra **piniginė** forma, nes pinigai vaidina visuotinį ekvivalento vaidmenį.
2. **Natūrinė** darbo apmokėjimo forma dažniausiai taikoma kaip papildoma.

Būtų neteisinga vien pinigais mokėti darbo užmokestį ir visai uždrausti išmokas natūra. Kai kurie įstatymai aiškiai nustatė darbo užmokesčio ribojimą, t. y. dalį darbo užmokesčio leido mokėti natūra, nepaisant, kad darbuotojai gauna tai, kas jiems priklauso. Taip atsirado nauja naudinga apmokėjimo forma, pavyzdžiui, kai darbuotojai maitinasi gamyklos valgykloje mažesnėmis kainomis. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 95 „Dėl darbo užmokesčio apsaugos“, darbo užmokestis turi būti apskaitomas pinigais. Dalį darbo užmokesčio išmokėti natūra leidžiama tik tose ūkio šakose ir tų profesijų darbuotojams, kur tokia išmoka yra įprasta ir pageidaujama. Svarbu, kad darbuotojai gautų darbo užmokestį tokia forma, kuri leistų laisvai pagal savo nuožiūrą gyventi (pasirinkti). Darbuotojas turi turėti galimybę pats pasirūpinti savo poreikiais pagal savo nuožiūrą: tam jis turi turėti pinigų ir turėti galimybę juos išleisti kaip jam patinka sau ir savo šeimai. Būtina atkreipti dėmesį, kad prekės turėtų būti išduodamos asmeniniam darbuotojų ir jo šeimos narių vartojimui, o prekių vertė nebūtų mažesnė už rinkos kainas.

2.3. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai

Gaunamos darbo pajamos tiesiogiai veikia ne tik daugumos organizacijų lygį, bet ir jų darbuotojų, darbuotojų šeimų narių pragyvenimo lygį, visuomeninę padėtį bei pripažnimą. Gaunant didesnę darbo užmokestį yra sudaromos palankios sąlygos materialiai aprūpinti šeimas, o kai žmonės yra visapusiškai apsirūpinę, jiems kyla noras tobulėti kultūriškai. Didėjant darbuotojo bei jo šeimos narių kultūriniam, intelektualiniam išsilavinimui, didėja ir jų valstybės kūrybinis potencialas, tokiu būdu didėja ir galimybės didinti bendrąjį vidaus produktą, visos valstybės ekonominę padėtį. Darbo užmokestį lemia labai daug išorinių ir vidinių veiksnių, kuriuos galima sutapatinti su darbo užmokesčių veikiančiais veiksniais (Galuscak, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki ir Vodopivec, 2012). Darbo užmokesčio sistemos kūrimas ir apmokėjimas yra sudėtingas procesas, nuo kurio priklauso visos organizacijos veiklos rezultatai, kuo darbuotojas yra labiau motyvuotas, tuo jis sieks geresnių darbo rezultatų (Lazaroiu, 2015). Ne tik darbuotojui yra svarbu gauti visapusiškai teisingą atlygį, darbdaviui ir valstybei tai pat yra svarbu ir aktualu. Taikant įvairias materialinio skatinimo formas ir taisykles yra susiduriama su interesų išsiskyrimais, darbuotojas yra suinteresuotas gauti kuo didesnę darbo užmokestį (šio intereso vedamas jis dirba našiau, geriau ir t. t.) kita vertus darbdavys yra suinteresuotas visuomet mažinti gamybos kaštus, kuriuos sudaro darbuotojų darbo užmokestis (Tomaskovic-Devey, Lin ir Meyers, 2015). Todėl yra labai svarbu objektyviai įvertinti darbą ir už tai skirti darbo užmokestį. Jau nuo senų laikų yra kuriamos įvairiausios darbo apmokėjimo sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti socialinę gerovę, darbuotojų motyvaciją bei ekonominę rentabilumą.

Darbo rinkos sąlygos veikia darbo užmokestį, nes darbo rinka parodo kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį (Messenger ir Ghosheh, 2016). Kai atitinkamos profesijos darbuotojų pasiūla viršija paklausą, darbdaviai, orientuodamiesi į nedarbo galimybę, darbuotojams gali siūlyti mažesnę darbo užmokestį. Ir priešingai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti mokėti didesnę darbo užmokestį. Šis dėsniumas nepasireiškia, kai profesinės sąjungos priverčia darbdavius mokėti didesnę darbo užmokestį, priešingu atveju darbdaviai gali paskelbti įmonės bankrotą, o tada dar padaugėtų bedarbių ir analogiškos darbo jėgos pasiūla.

Darbo užmokesčio diferenciaciją darbo rinkoje galime įžvelgti *regioniniu lygmeniu* – valstybės, apskričių, miesto, kaimo aspektais. Pasak Mačiulytės ir kt. (2008), regioninius skirtumus lemia regiono ekonominis išsivystymas ir plėtra, gyvenimo / pragyvenimo lygis, darbo rinkos sąlygos, teisiniai aktai, profesinių sąjungų veikla, minimalaus darbo užmokesčio nustatymas. Galima pagrįstai teigti, kad didėjant bendram vidaus produktui auga darbo užmokestis, tuo pačiu didėjanti valstybės išlaidų suma skatina darbo užmokesčio augimą, nes valstybės biudžeto išlaidos tampa ne tik privataus verslo pajamomis, valstybė moka darbo užmokestį iš valstybės biudžeto finansuojamiems darbuotojams. Darbo užmokesčio lygis regione orientuoja darbdavius mokėti tam tikros specialybės ir kvalifikacijos

darbuotojams tokį darbo užmokestį, koks yra mokamas tokia pačia regione panašius darbus dirbantiems darbuotojams. Veikiant šiam dėsniumui, susiklosto tokia situacija, kad, pasirašydami darbo sutartį, darbuotojai iš darbdavių reikalauja panašaus darbo užmokesčio, kuris mokamas analogiškų profesijų darbuotojams kitose šio regiono įmonėse. Priešingu atveju, kai darbdavys siūlo mažesnį darbo užmokestį, darbo sutartį sudaryti sunku, nes darbuotojai už savo darbo užmokestį negalėtų įsigyti tam regionui būdingų pragyvenimui reikalingų reikmenų, produktų ir pan.

Gyvenimo lygis taip pat svarbus darbo užmokestį lemiantis veiksnys. Nuolat kylant asmeninio vartojimo prekių ir paslaugų kainoms, išsivysčiusių šalių profesinės sąjungos siekia, kad į kolektyvines sutartis būtų įtrauktas punktas dėl automatinio darbo užmokesčio didinimo priklausomai nuo kainų indekso pasikeitimo. Gyvenimo lygis nuo darbo užmokesčio priklauso ne tik todėl, kad taikomas darbo užmokesčio indeksavimas atsižvelgiant į kainas, bet ir dėl to, kad vidutinis darbo užmokestis šalyje priklauso nuo pragyvenimo lygio. Šalies gyvenimo lygį geriausiai parodo prekių ir paslaugų kiekis tenkantis vienam gyventojui. Skirtingose valstybėse, skirtinguose šalies apskrityse, miestuose ar kaimuose kainų ir pragyvenimo lygis ganėtinai skirtingas, todėl natūralu, kad gyvenant su tą pačią sumą skirtinguose regionuose galima pasiekti visiškai skirtingą gyvenimo lygį, tačiau minimali alga, taip pat ir įvairi socialinė pagalba nedaug uždirbantiems visose Lietuvos gyvenvietėse yra vienoda. Minimalaus darbo užmokestis turi ne tik socialinį poveikį. Jis stipriai veikia ir šešėlinę ekonomiką – jeigu asmuo oficialiai gauna tik minimalią algą, o likusią sumą už darbą gauna nelegaliai, tuomet didinant minimalią algą į valstybės biudžetą surenkama daugiau lėšų. Kita vertus, didėjant minimaliai algai nebūtinai išaugs ir „oficialioji“ darbo užmokesčio dalis, nes darbuotojui gali būti įsiūlyta ne pilno etato darbo sutartis. Iš kitos pusės, jeigu minimalus darbo užmokestis bus per daug padidintas – tai sumažins verslo konkurencingumą tarptautinėje aplinkoje, ko pasekoje mažės darbo vietų, ir gyventojai atsidurs dar prastesnėje padėtyje, nes negalės rasti darbo, todėl minimalus darbo užmokestis turi būti labai gerai pasvertas sprendimas. Tik subalansuotas darbo užmokestis gali lemti aukščiausią socialinę gerovę ir skatinti ekonomiką.

Taip pat egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacija **valstybiniame ir privačiame sektoriuje**. Valstybinėse įstaigose darbo užmokestis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos, įstatymų ir norminių aktų. Privačiame sektoriuje darbo užmokestis priklauso nuo gaunamo pelno ir darbuotojų našumo (Vanagas, 2009). Dažniausiai vyriausybė reguliuoja biudžetinių įstaigų darbo užmokestį bei minimalų darbo užmokestį, nes privačiame verslo sektoriuje darbo užmokestis yra derybų objektas tarp darbuotojo ir darbdavio. Esant konkurencingai darbo rinkai darbo užmokestis turėtų priklausyti tik nuo darbuotojo, darbo sąlygų ir įmonės pelno. Valstybė, siekdama apginti darbuotojų interesus, dažnai šią pusiausvyrą koreguoja. Vyriausybė teisiniais aktais nustato darbo užmokesčio apmokėjimo tvarką, minimalaus darbo užmokesčio bei bazinės mėnesinės algos dydį, viršvalandžių, premijų, priemokų apmokėjimo tvarką (Vanagas, 2009). Be to, darbo užmokestis paprastai stabilizuojasi, kai darbo

paklausa ir jo pasiūla pasiekia pusiausvyrą. Kai atitinkamos profesijos darbuotojų pasiūla viršija paklausą, darbdaviai, orientuodamiesi į nedarbo galimybę, darbuotojams gali siūlyti mažesnę darbo užmokestį. Ir priešingai, kai kvalifikuotos darbo jėgos paklausa viršija pasiūlą, darbdaviai priversti mokėti didesnę darbo užmokestį.

Darbo užmokestis taip pat priklauso nuo **darbuotojų asmeninių savybių, bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir patirties**, o tai leidžia teigti, kad aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai būna sunkiai pakeičiami kitais darbuotojais. Siekiant išlaikyti šiuos darbuotojus darbovietėje mokamas didesnis darbo užmokestis. Šie veiksniai yra darbuotojus motyvuojantys veiksniai ir darbo apmokėjimo proceso organizacijoje rezultatas – nustatytas darbo užmokestis ir kartu skatinimo priemonės darbuotojui. Geriausiai darbą stimuliuoja tokie motyvai: didelis užmokestis už darbą, kuris turi atitikti pastangas, perspektyva pakilti karjeros laiptais, geri santykiai su vadovybe ir bendradarbiais, tinkamos darbo sąlygos ir teigiamos emocijos susijusios su darbu (savirealizacijos galimybė, darbuotojo profesionalumo pripažinimas, susidomėjimas darbu, galimybė savarankiškai priiminėti sprendimus, kūrybinė laisvė).

Ekonominės sąlygos, tarpusavio **konkurencija** taip pat veikia darbdavio galimybės mokėti tam tikrą darbo užmokestį. Esant didelei konkurencijai darbdavys gali būti priverstas mažinti produkcijos kainas, tuomet proporcingai mažės ir įmonės gaunamas pelnas. To pasekoje mažėja darbdavių galimybės mokėti didesnę darbo užmokestį, esant tokiai situacijai yra keli pasirinkimai t. y. mažinti darbuotojams skiriamą darbo užmokestį, atleisti tam tikrą darbuotojų grupę arba bankrutuoti. Susiklosčius tokiai situacijai tarp darbdavio ir profesinių sąjungų teoriškai turėtų būti ieškomas kompromisas ir geriausias sprendimo būdas, bendromis jėgomis turėtų būti ieškomi gamybos efektyvumo didinimo rezervai, tokiems atsiradus, būtų galima padidinti ir darbo užmokestį.

Taip pat prie darbuotojų asmeninių savybių veikiančių darbo užmokesčio diferenciaciją galima pridurti, jog egzistuoja **diskriminacinė darbo užmokesčio diferenciacija**, kurią galima išskirti kaip darbo užmokesčio diferenciaciją tarp darbuotojų dėl jų lyčių, amžiaus, rasės, religijos skirtumų, tačiau vienodas darbas turėtų būti vienodai apmokamas tiek moterims, tiek vyrams. Be abejo darbo užmokesčio diferenciacija išskiriant lyties aspektą galima nes vyrų ir moterų darbo užmokestis priklauso nuo daugybės veiksnių, kurie išryškėja dėl skirtingų lyčių t. y. vyrų ir moterų charakteristikų ir dėl diskriminacijos darbo rinkoje (Grybaitė, 2006). „Kai kurios šalys turi tik joms būdingus darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnius. Pavyzdžiui, Japonijoje darbo užmokestis priklauso ir nuo darbuotojo amžiaus. 1988 m. darbuotojo amžiaus svarbumas darbo užmokesčiui buvo 38,7 proc. Tokia didelė darbuotojo amžiaus reikšmė darbo užmokesčiui susijusi su darbo organizavimo specifika šioje šalyje.“

5 lentelė. Darbo užmokestį lemiantys veiksniai

Darbo užmokesčio diferenciacija	Ekonominės sąlygos
	Darbuotojo diskriminacija
	Darbo sąlygos (sauga)
	Pragyvenimo lygis
	Darbuotojo asmeninės charakteristikos
	Darbuotojo išsilavinimas, kvalifikacija, profesija
	Konkurencijos lygis rinkoje
	Įmonės sektoriaus (privatus, valstybinis)
	Šalies ūkio sektorius
	Įmonės finansinė padėtis
	Regioninis lygmuo

Šiuolaikinėje sukurtoje darbo rinkoje yra labai svarbu sukurti teisingas ir vieningas darbo užmokesčio sistemas, kurios leistų teisingai įvertinti ir diferencijuoti darbo užmokestį individualiai pagal darbų sudėtingumą, svarbumą ir panašiai. Svarbiausia užtikrinti teisingą darbo apmokėjimo sistemą įmonės viduje tam, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos apmokant už atliktą darbuotojo darbą (Blažienė ir Gerikienė, 2009). Tam, kad būtų išspręstos visos problemos susijusios su darbuotojų apmokėjimo sistemomis įmonės viduje, reikia spręsti problemas, nei vienos nepaliekant, atsižvelgiant į darbo užmokesčio apmokėjimo ir apskritai į visus žmoniškųjų išteklių valdymo procesą veikiančius veiksniai.

Mokslinėje literatūroje yra išskiriama labai daug veiksnių nuo ko gali priklausyti darbo užmokestis. Dažniausiai šie veiksniai yra išskiriami atsižvelgiant į tai, nuo ko jie priklauso t. y. nuo konkrečios organizacijos vidinės aplinkos, nuo bendros visoms organizacijoms būdingos aplinkos ir pan. Galima teigti, jog yra išskiriami išoriniai ir vidiniai veiksniai (Gerikienė ir Marčinskas, 2002; Martinkus, Sakalas ir Savanevičienė, 2006), kurie gana dažnai yra tapatinami su darbo užmokestį lemiančiais veiksniais (Amstrong, 2009; Vanagas, 2009). Išorinius veiksniai (žr. 6 lentelėje), kurie lemia darbo užmokesčio diferenciaciją, sudaro: ekonominiai – socialiniai veiksniai bei teisiniai – politiniai veiksniai. Vidiniai darbo užmokestį lemiantys veiksniai (žr. 6 lentelėje), tai nuo darbuotojo ir darbdavio priklausantys veiksniai.

6 lentelė. Teoriniai darbo užmokestį lemiantys veiksniai

		Veiksny	Autorius	Metai
Vidiniai veiksniai	Nuo darbdavio priklausantys veiksniai	Darbo sąlygos	Messenger J., Ghosheh N.	2016
			Landmann O.	2009
		Konkrečiau darbo vertė, reliatyvi darbuotojo vertė	Tamašauskienė Z.	2008
	Finansinės galimybės	Vanagas P.	2009	
	Nuo darbuotojo priklausantys veiksniai	Asmeninis darbuotojo indėlis į atliekamą darbą, asmeninės darbuotojo savybės	Vanagas P.	2009
			Katsimi M.	2008
		Profesinė darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, išsilavinimas, patirtis	Masso J., Krillo K.	2011
Beladi H.	2009			

Išoriniai veiksniai	Nuo ekonomikos priklausantys veiksniai	Darbo rinkos sąlygos	Masso J., Krillo K.	2011
		Sektorius (valstybinis, privatus)	Vanagas P.	2009
		Darbo užmokesčio lygis (valstybėje, įmonėje, šakoje, regione, šalyje, mieste, apskrityje, kaime)	Hoi L., Pomfret R.	2010
		Pragyvenimo lygis	Hoxna A.	2010
	Nuo vyriausybės politikos – teisės priklausantys veiksniai	Vyriausybės politika, įstatymai, teisės aktai	Dolton P., Bondibene C., Wadsworth J.	2010
		Profesinės sąjungos, kolektyvinė sutartis	Blancflower D., Bryson A.	2010
			Todate M.	2010

Šiuolaikinėje visuomenėje, norint pasiekti organizacijos pelno ir išlaikyti produktyvius bei kompetetingus darbuotojus privalu suderinti teisingą darbo apmokėjimo sistemą, žmogiškųjų išteklių strategiją ir pačios organizacijos strategiją. Iš įvairios organizacijų praktikos žinoma, jog teisingas darbo apmokėjimas yra sudėtingas procesas, yra labai svarbu objektyviai įvertinti kiekvieno darbuotojo indėlį į jo atliktą darbą, labai svarbu gebėti mokėti visapusiškai teisingą darbo užmokestį tiek iš darbuotojo, tiek iš organizacijos perspektyvos. Mokslinės literatūros šaltiniuose teigiama, jog darbo užmokestis turėtų būti teisingas lyginant jį su kitų organizacijų bei tos pačios organizacijos darbuotojų darbo užmokesčiu. Taip pat mokslinėje literatūroje autoriai išskiria nemažai darbo užmokestį organizacijoje veikiančių veiksnių. Kaip jau minėta anksčiau dažniausiai darbo užmokestį lemiantys veiksniai išskiriami kaip išoriniai ir vidiniai veiksniai, kurie dažniausiai dar yra sutapatinami su darbo užmokestį lemiančiais veiksniais. Visgi darbo užmokestis ir turėtų būti diferencijuojamas, nes skirtingoms profesijoms, pareigoms ir darbams apmokėti negali būti nustatomas vienodas darbo užmokestis.

Apibendrinant galima teigti, kad *valstybinėse įmonėse* darbo užmokestį lemia valstybės biudžeto skiriama suma tai įmonei darbuotojų apmokėjimui. *Privačiame sektoriuje* darbo užmokestis priklauso nuo gaunamo įmonės pelno už suteiktas paslaugas ar pagamintą produkciją t. y. darbuotojų produktyvumo teigė Vanagas (2009).

Darbo sąlygos, tai nustatytų sąlygų gamybinių-techninių, socialinių ir organizacinių veiksnių visuma, veikianti darbo procesą ir lemianti darbo jėgos sąnaudų struktūrą, apimtį ir jų atkūrimą. Darbo sąlygas galima išskirti į – ekonomines darbo sąlygas, organizacines, technologines, psichofiziologines, psichologines bei higienines, jos apibūdina darbo metu patiriamą protinį ir / ar fizinį krūvį, nervinę įtampą ir panašiai. Landmann'o (2009) teigimu, kuo darbo sąlygos yra pavojingesnės darbuotojo atžvilgiu, tuo darbo užmokestis yra didesnis.

Konkreiti darbo vertė, įprastai yra nustatyta ir pateikiama darbuotojui kolektyvinės sutarties pavidalu. Įmonei sukūrus savo darbo užmokesčio sistemą, darbo užmokestis priklauso nuo *konkrečios darbo vietos*, jos vertinimo kriterijų, kurių pagalba darbuotojui darbo užmokestis yra diferencijuojamas

įmonės viduje (Mačiulytė ir kt., 2008). Darbuotojo darbo užmokestis turi būti teisingas ir proporcingas įmonės darbo užmokesčiui. Nustatius ir apskaičiavus kiekvienos konkrečios darbo vietos santykinę vertę, derėtų sugrupuoti panašius ar tokius pačius darbus, suformuoti apmokėjimo kategorijas bei nustatyti darbo lygius bei tam tikrus koeficientus.

Vanagas (2009) teigė, jog darbuotojo motyvacijai išlaikyti ir didinti yra naudinga ir teisinga individualizuoti taikant įvairiausias papildomas skatinimo priemones, pagal kiekvieną darbuotoją individualiai. *Asmeninis darbuotojo indėlis* privačiose įmonėse nustatomas ir apskaičiuojamas pagal pinigines įplaukas (t. y. pelną), todėl darbuotojo vertė yra gretinama ir siejama ne tik su gebėjimu atlikti paskirtas funkcijas, tačiau ir su kūrybiškumu, lankstumu ir kt. Atsiskleidžiant darbuotojų papildomai kuriamoms naudoms, darbdavys yra vis labiau suinteresuotas skatinti darbuotojus mokytis, nes *aukštesnės kvalifikacijos darbuotojai* dėl pasiekiamų geresnių rezultatų atneša ne tik asmeninę, bet ir globalią (įmonės mastu) naudą (Katsimi, 2008).

Darbo užmokestis priklauso nuo *darbuotojo asmeninių charakteristikų* tokių kaip – bendrojo išsilavinimo, kvalifikacijos, profesijos ir / ar darbinės patirties. Aukštos kvalifikacijos ir daug patirties turintys darbuotojai yra gana sunkiai pakeičiami, todėl jiems yra mokamas didesnis darbo užmokestis (Beladi, Chakrabarti ir Marjit, 2009). Minimalus darbo užmokestis yra dinamas ir didinamas, tačiau toks procesas nėra efektyvus, padidintas minimalus atlygis nekompensuoja normalaus *pragyvenimo lygio* kaštų ir išaugusių kainų. Kai *darbo rinka yra konkurencinga*, darbo užmokestis turėtų būti priklausomas nuo darbuotojo, darbo sąlygų ir / ar įmonės pelno, tačiau valstybė norėdama apsaugoti darbuotojų interesus, sudaro tam tikrą pusiausvyrą. Vyriausybė teisinių aktų, įstatymų pagalba nustato darbo užmokesčio apmokėjimo tvarką, minimalų darbo užmokestį, viršvalandžių, priedų, premijų apmokėjimo tvarkas (Vanagas, 2009).

2.4. Teorinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių modelis

Darbo apmokėjimo sistemoje svarbu ne tik nustatyti sudedamąsias darbo užmokesčio dalis, parinkti darbo apmokėjimo formas, bet ir nustatyti teisingumo pagrindus. Ekonomistai ir sociologai stengiasi sukurti bendrą darbo užmokesčio teoriją, kuri paaiškintų visus darbo užmokesčio ir jo pokyčių nustatymo atvejus. Nuo senų laikų žinomos darbo apmokėjimo, atitinkančio pragyvenimo lygį, darbo užmokesčio fondo, ribinės gamybos, derybų, perkamosios galios, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos, žmogiškojo kapitalo ir kitos teorijos, tačiau nė viena nėra visuotinai pripažinta, nes veiksniai, lemiantys darbo užmokestį yra labai sudėtingi ir glaudžiai susiję su šalies socialine–ekonomine sistema. Pateiktos darbo užmokesčio nustatymo teorijos gali būti taikomos atitinkamu laikotarpiu, konkrečiomis sąlygomis ir atspindėti daugelį šios problemos aspektų. Tačiau nė vienos iš jų negalima vertinti kaip universalios teorijos, tinkamos taikyti visomis sąlygomis, visose šalyse, regionuose ir panašiai.

Remiantis Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603 „Darbo kodekso patvirtinimu, įsigaliojimu ir įgyvendinimu“ darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3) naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 6) imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Taigi darbo rinkoje darbo užmokestį lemia įvairūs veiksniai. Jau išnagrinėjome ir išsiaiškinome, jog visus darbo užmokestį lemiančius veiksnius galima suskirstyti į išorinius ir vidinius veiksnius, tačiau kokie yra organizaciniai vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai?

Išanalizavus mokslinės literatūros autorių pateikiamas teorijas ir mintis galima išskirti tam tikrus vidinių t. y. organizacinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių paketus – *organizaciniai (objektyvūs) veiksniai* ir *asmeniniai (subjektyvūs) veiksniai*.

Įmonės charakteristika:

1. *Įmonės veiklos pobūdis*. Pagal veiklos pobūdį įmonės skirstomos į vienfunkcines (specializuotąsias), daugiafunkcines (universaliasias), gamintojus, paslaugų tiekėjus, aptarnavimo veiklą, konsultavimo veiklą ir kt.

2. *Įmonės dydis*. Įmonės pagal savo dydį galime susikirstyti į tris grupes – mažos įmonės (iki 50 darbuotojų), vidutinės įmonės (nuo 51 iki 250 darbuotojų) bei didelės įmonės (nuo 251 ir daugiau darbuotojų) (Morikawa, 2016).

3. *Veiklos sektorius*. Tradiciniuose verslo sektoriuose sukuriama maža pridėtinė vertė susijusi ir su mažu tuose sektoriuose susiklosčiusiu darbo užmokesčio lygiu. Darbo užmokesčio diferenciacijos pagal ekonominės veiklos sritis duomenys rodo, jog Lietuvoje susiklosčiusi situacija pasižymi aiškiu disbalansu (Radvila, Stukaitė ir Šilingienė, 2015). Autorių pateikiamu pavyzdžiu: žemės ūkio sektoriuje vidutinis darbo užmokestis yra ženkliai mažesnis nei kitose ekonominėse veiklose. Būtent darbo užmokesčio lygis yra tas rodiklis, nuo kurio tiesiogiai priklauso tam tikros grupės gyventojų pajamos. Kaip jau minėta darbo pradžioje, Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskirstymas į vyriškąsias ir moteriškąsias profesijas: moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų, švietimo, sveikatos apsaugos ir kituose sektoriuose, vyrai – industriniame sektoriuje, statyboje, transporto sektoriuje ir panašiai. Taip pat yra pabrėžtina, jog moterų valstybiniame sektoriuje dirba kur kas daugiau nei vyrų (Čiburienė ir Gučinskienė, 2009).

Pagal veiklos sritis įmones galime susikirstyti į 18 įmonių veiklos sektorių – sveikatos priežiūra ir socialinė rūpyba, švietimas, mokslas ir studijos, statyba ir remontas, transportas, vandens ūkis, žemės ūkis, miškų ūkis, pramonė, prekyba, ekonomika ir finansai, energetika, informacijos priemonė, informacinės technologijos ir telekomunikacijos, kultūra ir menas, miestų ūkis, nekilnojamojo ir kilnojamojo turto operacijos, pramogos, poilsis ir turizmas, paslaugos.

4. *Kolektyvinė sutartis*. Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Remiantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu įmonės kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose bei organizacijose. Viena svarbiausių profsąjungų kolektyvinės sutarties su darbdaviu funkcijų yra susitarimas dėl darbo ir darbo užmokesčio sąlygų. Profsąjungų tikslas – sudarant naują kolektyvinę sutartį, pasiekti realaus darbo užmokesčio padidėjimą. Todėl tuose regionuose, organizacijose, kuriose yra gerai organizuotos profsąjungos, darbuotojų darbo užmokesčiai yra didesni. Taigi kolektyvinėje sutartyje dažniausiai yra įtraukiamos papildomos sąlygos – darbo

apmokėjimo organizavimo (tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemonų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos nuostatos), darbuotojo naudai. Organizacijose, kurios neturi kolektyvinių sutarčių su savo darbuotojais vyrauja atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, t. y. vyrškosios lyties darbuotojai uždirba daugiau nei tokį pat darbą dirbančios moteriškosios lyties darbuotojos (Grimm, Lang ir Stephan, 2016). Tuo tarpu organizacijose, kurios turi ir naudoja kolektyvines darbo sutartis atotrūkis tarp darbo užmokesčio vyrų ir moterų atžvilgiu ženkliai mažėja.

Darbo pobūdis (darbo sąlygos):

1. *Pareigos.* Darbuotojo užimamos pareigos yra neatsiejamos nuo jo gaunamo darbo užmokesčio. Kiekviena pareigybė įmonėje galėtų ir turėtų būti aprašoma, tokia pareigybės aprašyme yra nurodomos bendrosios pareigybės nuostatos, pareigybės tikslas, reikalavimai, keliami pareigas einančiam darbuotojui, visos pareigybės funkcijos, teisės, atsakomybė, pavaldumas ir atskaitomybė. Įmonėse gali ir turėtų būti tiksliai nurodoma, koks yra nustatytas atitinkamos pareigybės mėnesinis darbo užmokestis.

2. *Pilna / nepilna darbo dienos trukmė.* Jeigu darbuotojas dirba nepilną darbo dieną arba savaitę susitarus su darbdaviu, tai jam yra apmokama proporcingai dirbtam laikui arba už atliktą darbą (Hartmann ir Hegewisch, 2014), o darbuotojui dirbant antraeiliam darbe yra apmokama pagal Lietuvos Respublikos įstatymų numatytus reikalavimus ir toje darbovietėje numatytus dydžius, taikomos tos pačios darbo ir poilsio sąlygos, kaip ir kitiems darbuotojams. Lietuvoje, palyginti su Europos Sąjunga, tik labai nedidelė darbuotojų dalis dirba ne visą darbo laiką, todėl ypač rekomenduojamas lanksčių darbo organizavimo formų taikymas (darbas ne visą darbo dieną, terminuotas darbas, nuotolinis darbas ir pan.) (Čiburienė ir Gučinskienė, 2009).

3. *Pavojingos darbo sąlygos, darbas nakties metu, darbas sunkiomis sąlygomis.* Už darbą nakties metu – o tai yra nuo 22 val. vakaro iki 6 val. ryto – mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Priemoka už darbą nakties metu priklauso visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo atliekamo darbo, dirbantiems naktį. Už viršvalandinį darbą taip pat mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio tarifinio atlygio (mėnesinės algos). Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 48 straipsnio 1 dalį viršvalandiniu laikomas darbas, kurį darbuotojai dirba viršydami 40 valandų per savaitę darbo laiką. Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą apmokama: kenksmingomis sąlygomis – ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio (dieninio) tarifinio atlygio (mėnesinės algos), labai kenksmingomis darbo sąlygomis – ne mažiau kaip dvigubu darbuotojui nustatyto valandiniu (dieniniu) tarifiniu atlygiu (mėnesinės algos). Priemokos už darbą

kenksmingomis arba labai kenksmingomis sąlygomis dydis nustatomas atlikus darbo vietos higieninį įvertinimą bei nustatius darbo sąlygų kenksmingumo rodiklį darbo vietoje. Priemokos mokamos darbuotojams už faktiškai kenksmingomis ir labai kenksmingomis sąlygomis dirbtą laiką, vadovaujantis darbo laiko apskaitos duomenimis.

4. *Konkrečiau darbo vertė.* Remiantis Vanagu (2009) konkreti darbo vertė dažniausiai yra apibrėžiama kolektyvinėse sutartyse. Įmonės, neturinčios formalios darbo užmokesčio sistemos (nuostatų), kiekvieno darbo vertę nustatoma subjektyviai. Tada darbo užmokestį mažiau veikia darbo rinka arba kolektyvinės sutartys. Įmonės, turinčios nuostatais reglamentuotą darbo užmokesčio sistemą, dažniausiai vienokiu ar kitokiu darbų vertinimo metodu nustato kiekvieną konkretaus darbo vertę arba kai organizacija pasirenka darbo užmokesčio apmokėjimo sistemą, kuria remsis tuomet darbo užmokestis priklauso nuo aprašytų konkretaus darbo vertinimo kriterijų, kuriais remiantis darbo užmokestis kiekvienam darbuotojui yra diferencijuojamas organizacijos viduje (Mačiulytė ir kt., 2008). Kai darbo užmokesčio reglamentas aptariamasis kolektyvinėse sutartyse, darbų vertinimo metodai labai padeda šias sutartis sudaryti, o vėliau kontroliuoti, ar laikomasi sutartų darbo užmokesčio sąlygų.

Asmeninės darbuotojo charakteristikos:

1. *Amžius.* Mokslinėje literatūroje vis dažniau analizuojamos jaunimo ir vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimo bei išsilaikymo darbe problemos. Jauni asmenys dar neturi pakankamai patirties, tuo tarpu vyresnio amžiaus darbuotojai išsiskiria didele darbo bei gyvenimiška patirtimi, tačiau negeba greitai mokytis ar prisitaikyti prie technologinių pokyčių. Šie veiksniai neigiamai veikia tiek šių asmenų įsidarbinimo galimybes, tiek jų, kaip darbuotojų, padėtį organizacijose bei darbo užmokestį. Jaunesni ir vyresni darbuotojai pasižymi tam tikromis asmeninėmis bei profesinėmis stiprybėmis, kurios gali būti derinamos tarpusavyje, siekiant sėkmingai plėtoti konkrečios organizacijos veiklą bei atitinkamai veikia skirtingo amžiaus darbuotojų įvertinimą bei jų individualų darbo užmokestį.

Kalausas ir Kristjuhana (2011) akcentuoja, jog nepaisant turimų vyresnio amžiaus darbuotojų privalumų, vis dėlto kur kas dažniau kalbama apie šios kartos trūkumus. Darbo organizavimo procese dėmesys turėtų būti skiriamas ne darbuotojo amžiui, o jo darbo atlikimo kokybei. Būtina atsižvelgti ne tik į biologinį žmogaus amžių, Besenas, Matz-Costa ir Pitt-Catsopoulos (2009) teigimu būtina atkreipti dėmesį ir į tai, koks yra jo bendras darbo stažas ir stažas, įgytas dirbant konkrečioje organizacijoje, ar žmogus tik pradeda karjerą, ar jau yra daug nuveikęs profesinėje srityje. The Sloan Center on Aging & Work (2011), taip pat teigia, jog organizuojant darbinę veiklą, reikia atkreipti dėmesį į darbuotojo fizinį, psichologinį, emocinį amžių beiturimą patirtį, o ne į biologinį amžių, darbuotojo biologinis amžius neturi būti pagrindinis rodiklis, kuris lemia jo padėtį darbo rinkoje.

2. *Darbo stažas.* Remiantis Balvočiūtės ir Skunčikienės (2008) atliktu tyrimu Lietuvos organizacijose, galima teigti, jog darbuotojo darbo užmokestis turėtų priklausyti nuo atlikto darbo kiekio ir kokybės, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje. Autorių teigimu Lietuvos Respublikos įstatymai taip pat nenumato darbo užmokesčio diferenciacijos pagal darbuotojo nenutrūkstamai dirbtą laiką (darbo stažą) organizacijoje (išskyrus priedus valstybės tarnautojams už tarnybos Lietuvos valstybei stažą), tačiau tyrimai rodo, kad šie rodikliai yra glaudžiai susiję. Tokį ryšį dažniausiai sukuria vidinės organizacijų personalo valdymo ir reglamentavimo nuostatos, kaip darbuotojų atestavimo ir kvalifikacijos kėlimo taisyklės, numatančios darbuotojų kilimo karjeros laiptais galimybę (kartu ir darbo užmokesčio didėjimą). Be to, atsiradus darbovietai, į aukštesnes ir geriau apmokamas pareigas dažnai skiriami ilgiau įmonėje dirbantys darbuotojai.

Japoniškajame darbo apmokėjimo modelyje darbo užmokestis organizuojamas remiantis darbuotojų anketiniais duomenimis, t. y. atsižvelgiama į jų amžių, lytį, išsilavinimą, darbo stažą ir samdos formą. Skirtingai nuo amerikietiškojo darbo apmokėjimo modelio, čia diferencijuojant darbuotojų tarifinį atlygį darbo turinys ir darbuotojo kvalifikacija yra ne tokie reikšmingi kaip darbuotojo amžius ir darbo stažas. Darbo stažas ir darbuotojo amžius šiame modelyje paprastai lemia daugiau nei darbo sudėtingumo įvertinimas.

3. *Išsilavinimas, profesija.* Išsilavinimas yra būtina ekonomikos augimo sąlyga, kadangi pastarąjį veikia ir technologinė pažanga, paremta vystymusi mokslo srityse. Anot Gižienės ir Markauskienės (2012), išsilavinimas yra šiuolaikinės žinių ekonomikos plėtros veiksnys, skatinantis ekonomikos augimą, nes didėja darbo produktyvumas, darbo našumas, greičiau įsisavinami technologiniai pokyčiai (naujos technologijos). Besimokydamas individas įgyja žinių bei įgūdžių, kurie, jeigu yra tikslingai panaudojami, didina individų produktyvumą darbe.

Tiesiogines sąsajas tarp išsilavinimo ir gyventojų užimtumo patvirtina ir atlikta statistinių duomenų analizė. Tokie tyrimai parodo, kad darbuotojo išsilavinimas yra vienas svarbiausių žmogiškojo kapitalo elementų, tai veikia gyventojų užimtumą. Atlikto tyrimo metu Liepė ir Šimoliūnienė (2015) nustatė, kad: „*darbuotojų turimas išsilavinimas lemia jo gaunamą darbo užmokestį: žmonės su geresniu išsilavinimu gauna didesnes pajamas*“.

4. *Šeimyninė padėtis (vaikų skaičius ir t.t.).* Siekiant sudaryti lygias moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje ypač svarbu – užtikrinti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės būtų prieinamos moterims, atsižvelgiant į jų šeimyninę padėtį, siekti, kad moterys ir vyrai vienodai dalyvautų ekonominėje veikloje, įgyvendinti vienodo darbo apmokėjimo už tą patį ar tos pačios vertės darbą principą, sudaryti sąlygas moterims savanoriškai naudotis lanksčiomis darbo organizavimo formomis, kad nenukentėtų jų užimtumo kokybė.

Darbuotojo konkurencingumas:

1. *Darbo rezultatai (kokybė, punctualumas).* Valstybinėse biudžetinėse organizacijose darbo užmokestis priklauso nuo valstybės biudžeto skiriamos sumos. Kitose įmonėse darbo užmokestis ribojamas įmonės pelno, kurį įmonė turi gauti pardavusi produkciją arba paslaugas. Tada įmonės išgalės mokėti didesnę ar mažesnę darbo užmokestį iš dalies lemia darbuotojų darbo produktyvumas, atliekamo darbo kokybė ir punctualumas, taip išryškėja kiekvieno darbuotojo individuali konkurencija tarpusavyje rodant gerus atliekamo darbo rezultatus. Kintamoji darbo užmokesčio dalis turėtų būti nustatoma priklausomai nuo darbuotojo asmeninių ir dalykinių savybių bei jo elgsenos darbe, t. y. priklausomai nuo atlikto darbo kokybės, darbų atlikimo punctualumo, iniciatyvumo, stropumo, universalumo ir kitos teigiamos elgsenos darbe. Priedą už darbo kokybę taip pat reiktų mokėti kai darbuotojas atlieka darbą kokybiškai arba neslepia savo arba bendradarbių klaidų ir savo iniciatyva nurodo jų priežastis, būdus, kaip šias klaidas pašalinti ir jų išvengti ateityje.

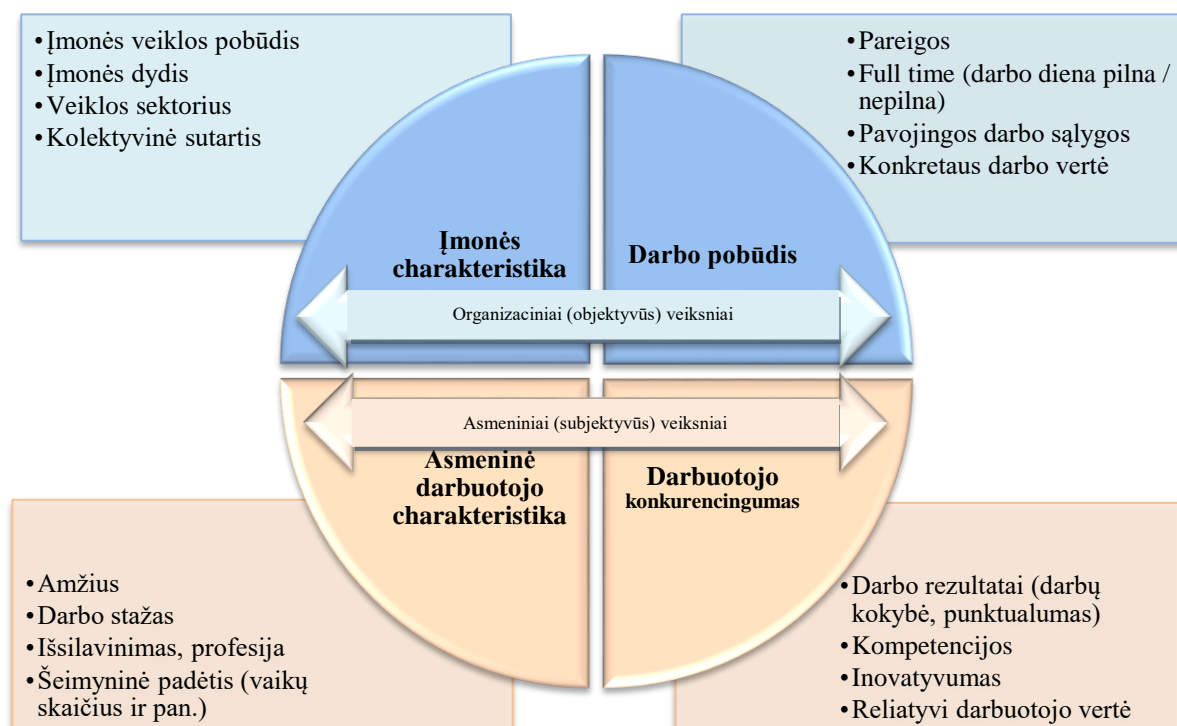
2. *Darbuotojo kompetencijos.* Gana dažnu atveju vyresnio amžiaus darbuotojai nėra įtraukiami į organizuojamus mokymus, nes daugelis darbdavių yra susiformavę išankstinę nuostatą, jog investijos į tokius darbuotojus tiesiog neatsipirks. Su tokia problema susiduria ne tik vyresnio amžiaus darbuotojai, tačiau ir jauni darbuotojai, manoma, jog pastarieji dažnai keičia darbus ir taip pat investicijos į juos tiesiog neatsipirks ilgalaikėje perspektyvoje. Bichardas ir Erlichas (2008) pabrėžia, jog sparčių technologinių pokyčių kontekste darbuotojų mokymams turėtų būti skiriama didelė reikšmė. Šių autorių teigimu, jeigu egzistuoja teigiama koreliacija tarp darbuotojų mokymų ir technologinių pokyčių, vyresnio amžiaus darbuotojai į pensiją išeina vėliau, o jauni darbuotojai lieka dirbti toje pačioje organizacijoje. Remiantis Pillingeriu (2008), vyresnių darbuotojų įtraukimas į mokymus turėtų būti toks pat svarbus, kaip ir naujų darbuotojų priėmimas. Vyresnio amžiaus darbuotojams turėtų būti suteikiamos lygios galimybės dalyvauti įvairaus pobūdžio mokymuose, seminaruose ir kt., kuriuose jie galėtų įgyti trūkstamų žinių, lygiai taip pat kaip ir jaunesnio amžiaus darbuotojai, nes būtent žinių trūkumas lygiagrečiai sąlygoja darbo kokybę, o tai yra viena iš priežasčių lemiančių darbuotojų darbo užmokestį.

3. *Inovatyvumas.* Žmonių ištekliai atlieka ne tik gamybinę, bet ir vartojimo funkciją, todėl jie yra pagrindinis pažangos ir inovacijų rodiklis. Jau 1995 metais atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad inovatyvių žmogiškųjų išteklių vadybos priemonių taikymas sąlygojo aukštesnį darbo našumą (McDuffie ir Huselid, 1995). Nuolatinis inovacijos ir kūrybiškumo skatinimas, organizacijoms suteikia konkurencinį pranašumą, tuo pačiu lygiagrečiai inovatyvūs darbuotojai konkuruoja tarpusavyje ir tampa pranašesniais vieni prieš kitus, vertinant kitus pasiektus vienodus ar panašius atliekamo darbo kokybės vertinimo rodiklius. Inovacijos – tai procesas, kuris leidžia sukurti naujus produktus, patobulinti pažinimo galimybes. Šis procesas remiasi naujomis metodologinėmis nuostatomis, konceptais, procedūromis, sprendimais ir t. t. (Buškevičiūtė, Giedraitytė ir Raipa, 2012).

Inovacijų pagrindinis tikslas yra sukurti kuo efektyvesnę organizacijos veiklą, bei įgyti konkurencinį pranašumą. Taigi inovatyvūs darbuotojai, siekia ir kuria pridėtinę vertę visai organizacijai, ko pasekoje organizacija auga, plečiasi. Tam tikra prasme, inovatyvūs darbuotojai yra vienas iš pagrindinių veiksmų, kuris užtikrina ekonominę organizacijos konkurencingumą (LŽŽŪ, 2013).

„Kiekvienas mes skirtingai senstame tiek psichologiškai, tiek emociškai. Reikėtų darbdavių paklausti, kodėl jie taip griežtai užbrėžia ribas, kodėl orientuojasi vien tik į jauno amžiaus darbuotojus. Yra labai daug aktyvių, besimokančių, nuolat tobulėjančių, kvalifikaciją keliančių vyresnio amžiaus žmonių. Jie labiau stengiasi, nes mato, kad ateina jaunoji karta, nenori atsilikti“, - žinių radijuje teigė Karavaitienė (2016).

4. *Reliatyvi darbuotojo vertė.* Kai kuriose pramonės šakose profsąjungos siekia vienodo darbo užmokesčio skirtingų profesijų darbuotojams. Ši lygybė grindžiama tuo, kad vienodos kvalifikacijos darbuotojai turi gauti tokį pat darbo užmokestį. Tačiau tada darbo užmokestis praranda motyvacijos vaidmenį. Todėl darbo užmokestį tikslinga maksimaliai individualizuoti pagal atliekamo darbo turinį, taip pat pagal darbuotojo elgesį darbe, pasitelkiant įvairius darbuotojų paskatinimo būdus, kad jie siektų nuolat tobulinti savo darbo kokybę. Remiantis S. Jhasu ir S. Jhasu (2015) reliatyvi darbuotojo vertė, tai darbuotojo vertės pasiūlymas organizacijai, kuris lemia visos organizacijos efektyvumą, taigi darbuotojai, kurie yra pasirengę organizacijai pasiūlyti kuo didesnę pridėtinę vertę žino, jog darbdavys manais pasiūlys geresnes darbo apmokėjimo sąlygas.



3 pav. Organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių) veiksnių lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūrinis modelis

Taigi, darbuotojų diskriminacija galime vertinti kaip gaunamų pajamų už atliktą darbą skirtumą, kurie atsirado dėl tam tikrų darbuotojų asmeninių savybių skirtumų, kurie yra nesusiję su darbuotojo kaip specialisto gebėjimais (Samuelson, Nordhaus 1985), taigi tai nėra lygūs santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio, įvertinus asmenines darbuotojo savybes, kurios nesusijusios su atliekamu darbu.

Žmogaus teisių portale (2014) aprašomi Farellio – JAV pedagogo, visuomenės veikėjo, 7 knygų apie moterų ir vyrų probleminius klausimus autoriaus, knygoje „*Why Men Earn More: The Startling Truth Behind the Pay Gap – and What Women Can Do About It?*” siūlomi būdai išlyginti darbo užmokesčio diferenciaciją. Galima išskirti aspektus dėl kurių, vyrai gauna didesnę darbo užmokesčių nei moterys. Pasak autoriaus moterys gana retai renkasi darbus, susijusius su mokslu ir technologijomis, dirba mažiau valandų nei vyrai, prisiima mažiau atsakomybės, vengia pavojingų darbo sąlygų ir panašiai. Farellio knygą apžvelgė ir daugiau JAV mokslininkų. Buvo išskirtos autorių mintys, kad darbo užmokestis nėra „nesąžiningas susitarimas”, vyrų darbo užmokestis yra didesnis nei moterų, nes darbo užmokestis priklauso nuo gyvenimo būdo pasirinkimo, o ne lytinės tapatybės. Farellio tyrimas atskleidžia, jog moterys uždirba mažiau negu vyrai, nes jos renkasi darbus, kurie yra „teikiantys daugiau pasitenkinimo, lankstūs ir saugūs”. Dažniausiai tokie darbai yra mažiau apmokami. Pavyzdžiui “bibliotekininkė su aukštuoju išsilavinimu uždirba mažiau negu iš vidurinės mokyklos išmestas šiukšlininkas” (Farell, 2005). Kaip minėta anksčiau, sunkiomis darbo sąlygomis dirbantys asmenys uždirba daugiau, nes jų darbas yra rizikingas, atliekamas prastomis, pavojingomis sąlygomis.

Taigi remiantis sukurtu organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių) veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūriniu modeliu bus atliktas kiekybinis tyrimas, siekiant empiriškai ištirti kaip identifikuoti veiksniai lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

3. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO METODOLOGIJA

Žinant, jog darbo užmokestis šiuolaikinėje mūsų visuomenėje užima labai svarbų vaidmenį kiekvieno dirbančiojo gyvenime bei tai, jog darbo užmokestis yra svarbiausias asmens pajamų šaltinis, kurio dydis lemia jo ir jo šeimos pragyvenimo sąlygas, lygį ir kokybę ir dar tai, kad šiuolaikinėje visuomenėje ryškėja skirtingų pareigybių įdirbis, daugėja darbuotojų, kurie yra orientuoti į savo asmeninį indėlį kyla klausimas, ar darbo apmokėjimas kiekvienam darbuotojui individualiai, nesudaro palankių sąlygų darbdaviui piktnaudžiauti ir neobjektyviai vertinti darbuotojo gebėjimus, remiantis asmeninėmis pažiūromis, prielaidomis ar įsitikinimais. Siekiant išsiaiškinti ar darbdavys skiriant darbo užmokestį individualiai kiekvienam darbuotojui nediskriminuoja jo dėl neobjektyvių priežasčių bus atliekamas kokybinis bei kiekybinis tyrimai.

Tyrimo tikslas – nustatyti veiksnius, veikiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

Tyrimo uždaviniai:

1. atskleisti vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją;
2. identifikuoti veiksnius, veikiančius darbo užmokestį;
3. empiriškai ištirti kaip identifikuoti veiksniai veikia vyrų ir moterų darbo užmokestį.

Kokybinis tyrimas bus atliekamas – fokus grupės apklausos metodu. Atsižvelgiant į tyrimo problemą – „kokie veiksniai lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją?“, pasirinkta atlikti fokus grupės tyrimą. Šis tyrimo būdas padės išsiaiškinti konkrečius veiksnius, kurie respondentų nuomone lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

Kokybinio tyrimo imtis – darbuotojai (3 vyrai ir 3 moterys) užimantys vienodas ar panašias pareigas (6).

Kokybinio tyrimo tikslas – nustatyti veiksnius, lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

Kokybinio tyrimo uždavinys – identifikuoti veiksnius, veikiančius vyrų ir moterų darbo užmokestį.

Prieš pradėdant vykdyti grupės diskusiją ir užduoti klausimus, respondentams bus pateikta viena užduotis. Užduotyje bus išvardinti visi identifikuoti 16 veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, pagrindinis tikslas išsiaiškinti ar respondentai sutinka su aprašytais veiksniais bei identifikuoti dar daugiau naujų galimų vyrų ir moterų darbo užmokestį lemiančių veiksmų arba išgryninti veiksnius, kurie iš išvardintų, respondentų nuomone darbo užmokesčio diferenciacijos neveikia.

Su šešių žmonių fokus grupe dirbs viena moderatorė. Svarbiausias mintis moderatorė užsirašys ir apibendrins jas žodžiu, stebėdama ar visi nariai pritaria apibendrinimui. Diskusijos metu moderatorė užsirašys ne tik svarbiausias mintis, bet ir respondentų pastabas. Visos diskusijos metu bus daromas garso įrašas, naudojant diktofono funkciją mobiliajame telefone. Fokus grupės tyrimo metu bus nustatytos kelios taisyklės, kurių privalės laikytis tiek respondentai, tiek moderatorius:

1. Diskusijoje nėra ir negali būti teisingų ar neteisingų atsakymų, svarbi visų nuomonė.
2. Visi kalbame po vieną, išklausome kitų nuomones.
3. Stengiamės nenukrypti nuo temos.
4. Leidžiame visiems pasireikšti ir skatiname diskusiją.

Pagrindiniai focus grupės diskusijos klausimai, kurie bus būtnai užduodami fokus grupės nariams tyrimo metu:

1. Kaip manote, ar Lietuvoje egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacijos problematika?
2. Kaip manote, ar Lietuvoje egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacija tarp panašias ar vienodas pareigas užimančių darbuotojų?
3. Kokie Jūsų nuomone yra pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai? Kodėl?
4. Kokia Jūsų nuomonė apie diskriminaciją darbo vietoje? Kokios diskriminacijos rūšys Jums žinomos iš realios praktikos?
5. Kaip manote, ar darbo užmokesčio diferenciaciją lemia darbuotojo lytis? Kodėl?
6. Ar pritariate teiginiui, jog vyriškosios lyties darbuotojai gauna didesnę darbo užmokestį nei moterys? Kodėl?
7. Įvardinkite, svarbiausius aspektus, kurie lemia darbo užmokestį?

Jeigu tyrimo metu respondentai bus labai drovūs, moderatorė juos skatins pagal tam tikras metodikas (pvz.: apsimetimas neišmanant ar neteisingai suprantant respondentą ir kt.), galima paskatinti kiekvieną respondentą kreipiantis į jį vardu, galima klausiti to paties klausimo jį perteikiant kitais žodžiais. Jeigu respondentas nėra užtikrintas savo atsakymu ar nuomone, moderatorius gali jo žodžiu interpretuoti paklausdamas ar teisingai suprato, tuomet respondentas pritaris arba paneigs ir papildomai paaiškins savo poziciją.

Atlikus kokybinį tyrimą buvo pasirinkta atlikti kiekybinį tyrimą naudojant anketinės apklausos metodą. Pasirinkta anoniminė anketos rūšis, kai respondentai lieka neidentifikuotais. Respondentams skirtoje anketoje bus pateikti tiek uždaro, tiek atviro tipo klausimai. Kiekybinės anketinės apklausos metodu bus apklausiami Kauno miesto darbingo amžiaus dirbantys darbuotojai, siekiant iširti, kokie yra organizaciniai panašias darbo funkcijas atliekančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai.

Kiekybinio tyrimo tikslas – nustatyti veiksnius, veikiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

Kiekybinio tyrimo uždaviniai:

4. atskleisti vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją;
5. identifikuoti veiksnius, veikiančius darbo užmokesčių;
6. empiriškai ištirti kaip identifikuoti veiksniai veikia vyrų ir moterų darbo užmokesčių.

Kiekybinio tyrimo anketą sudaro 20 klausimų (2 priedas) iš kurių 19 uždarų ir 1 atviras klausimas. Anketinės apklausos klausimynas suformuotas remiantis organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių) veiksnių lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūriniu modeliu (žr. 3 pav.). Klausimai apima visas keturias struktūrinio modelio kryptis: įmonės charakteristiką, darbo pobūdį, darbuotojo konkurencingumą bei asmenines darbuotojo charakteristikas. Visi respondentų pasirinkti veiksniai bus lyginami su jų nurodytu darbo užmokesčiu, taip bus siekiama identifikuoti ryšį tarp darbo užmokesčio ir galimai jį lemiančio veiksnio. 13-uoju klausimyno klausimu: „Kaip manote kas veikia Jūsų darbo užmokesčių?“, respondentų bus prašoma iš išvardintų visų identifikuotų 16-os veiksnių lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, pasirinkti veiksnius, kurie jų nuomone veikia darbo užmokesčio diferenciaciją. Taip pat, nepamiršti veiksniai respondentų nuomone darbo užmokesčio diferenciacijos neveikia. Labai svarbus 20-asis atviras klausimas, kuriuo respondentų bus prašoma išreikšti savo nuomonę, apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, ar tokia diferenciacija egzistuoja dėl lyties. Bus prašoma, kad respondentai įvardintų kodėl pritaria arba nepritaria šiam teiginiui bei pateiktų savo pastebėjimus, pasiūlymus tokiam vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos sumažinimui ar panaikinimui.

Kiekybinio tyrimo imtis – Kauno mieste darbingo amžiaus dirbantys žmonės (123).

Imtimi (generaline visuma) vadinama socialinių objektų generalinės visumos dalis, atrinkta tirti t. y. Kauno miesto užimtieji darbuotojai – 150,6 tūkst. (Lietuvos statistikos departamentas, 2017) Tai tyrimui atrinkta visumos dalis, galinti tinkamai ir pakankamai atstovauti bei teikti reikalingą ir patikimą informaciją.

Kiekybinio tyrimo imtis nustatyta remiantis Paniotto formule (Kardelis, 2007; Valackienė, 2004):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}$$

kur :

n – imties dydis;

Δ - imties paklaidos dydis ($=0,09$; kadangi šiuo tyrimu tiriama darbuotojų nuomonė, o ne tam tikri kiekybiniai parametrai, paklaidą galima didinti iki 9%).

N – generalinis visumos dydis ($= 150,6$ tūkst. remiantis Lietuvos statistikos departamento (2017) duomenimis).

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}} = \frac{1}{0,09^2 + \frac{1}{150600}} = 123$$

Anketinėje apklausoje dalyvavo 155 respondentai, iš kurių 2 respondentai nepateikė visų duomenų, taigi iš viso apklausoje dalyvavo ir atsakė į anketinės apklausos klausimus – 153 respondentai. Toks respondentų kiekis leidžia pagrįstai teigti, kad atlikto tyrimo rezultatai yra tikslūs ir patikimi.

Anketinė apklausa buvo suformuota ir patalpinta internetinėje svetainėje www.manoapklausa.lt nuo 2017 kovo 28 d. iki 2017 m. balandžio 4 d. Taip pat anketinė apklausa buvo platinama socialiniame puslapyje www.facebook.com bei 4-iose įmonėse vidiniais kanalais (el. paštu, intranetu ir kt.).

4. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ LEMIANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA

4.1. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių kokybinio tyrimo rezultatai

Tam, kad kokybinis tyrimas duotų kuo išsamesnius ir tikslesnius rezultatus, buvo suformuota labai panašių charakteristikų 6 respondentų grupė, kurią sudarė 3 vyrai bei 3 moterys. Fokus grupė buvo formuojama iš vienos Kauno mieste veikiančios įmonės darbuotojų dirbančių vienodą arba panašų darbą. Fokus grupės narių amžius svyravo nuo 26 iki 56 metų, taigi respondentai atstovavo didelę dalį amžiaus grupių. Kadangi respondentai turi daug panašumų ir atlieka vienodą arba panašų darbą, jie gali puikiai įvertinti kiekvieno savo ir savo kolegų darbo užmokesčius bei identifikuoti veiksnius lėmusius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

Duomenų analizei tirti buvo taikytas struktūrinės analizės metodas, šio metodo eigoje buvo perklausomi garso įrašai, skaitomos fokus grupės tyrimo metu užrašytos mintys, pastebėjimai, respondentų komentarai ir kt. Duomenys analizuoti remiantis žodžių konteksto, vidinio nuoseklumo ir komentarų dažnumo kriterijais. Atliekant fokus grupės tyrimą buvo stengiamasi sistemiškai atsakyti į klausimus:

- Kokius jau žinomus veiksnius patvirtino arba paneigė fokus grupės metu gauti duomenys?
- Kokius įtarimus patvirtino arba paneigė fokus grupės tyrimo metu gauti duomenys?
- Kokie nauji veiksniai, veikiantys darbo užmokesčio diferenciaciją tarp vyrų ir moterų, išryškėjo?

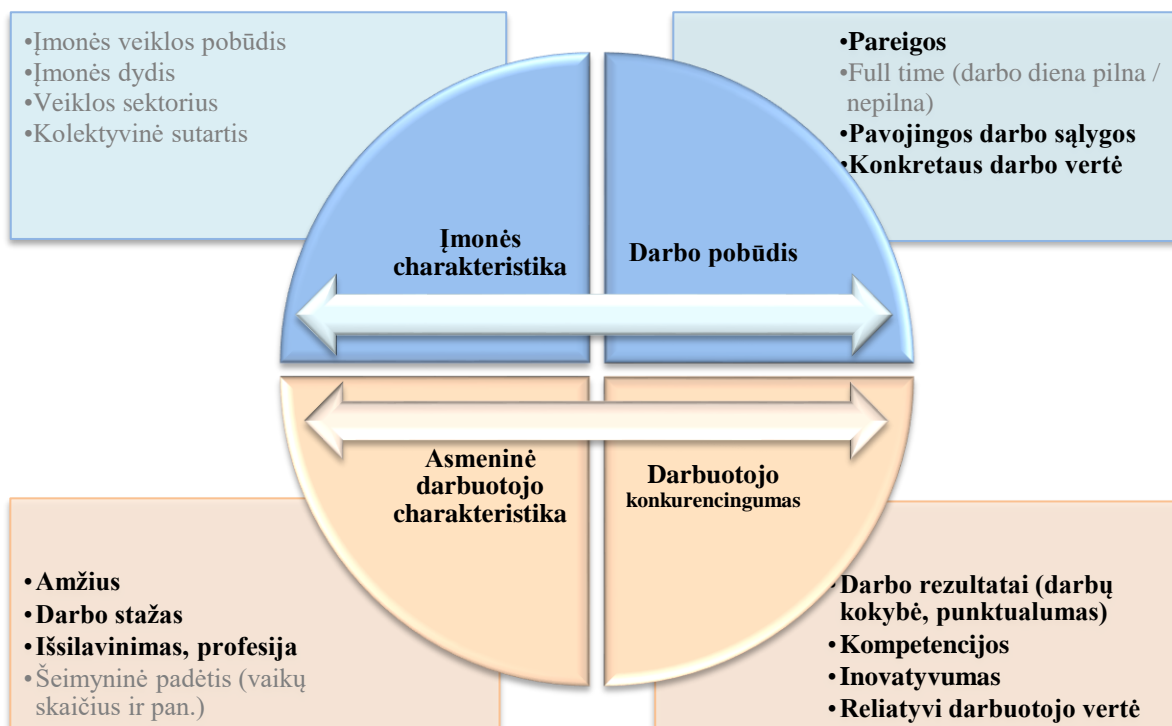
Fokus grupės tyrimo įžanginė dalis skirta pasirengimui diskusijai. Jos metu moderatorius ir tyrimo dalyviai trumpai prisistatė, susipažino, po to moderatorius supažindino tyrimo dalyvius su fokus grupės diskusijos taisyklėmis, informavo respondentus, jog pokalbis bus įrašomas bei pasiteiravo ar jie nėra prieš. Kadangi fokus grupės tyrimo pagrindis uždavinys – išsiaiškinti veiksnius lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, pirmiausia fokus grupės tyrimo dalyvių buvo parašyta atlikti vieną užduotį (1 priedas). Užduotyje buvo išvardinti 16 veiksnių lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, pagrindinis tikslas – išsiaiškinti ar respondentai sutinka su išvardintais veiksniais bei identifikuoti naujus galimus vyrų ir moterų darbo užmokesčių lemiančius veiksnius arba išgryninti veiksnius, kurie iš išvardintų, respondentų nuomone, neveikiadarbo užmokesčio diferenciacijos. 7-oje lentelėje pateikiami respondentų atsakymai į jiems suformuotą užduotį, matome kiekvieno respondento pasirinktus veiksnius bei jų numeraciją eilės (reikšmingumo) tvarka, kai labiausiai reikšmingas veiksnys – 1.

7 lentelė. Fokus grupės tyrimo užduoties rezultatai

Nr.	Veiksny	Respondentai					
		Nr. 1	Nr. 2	Nr. 3	Nr. 4	Nr. 5	Nr. 6
1.	Įmonės veiklos pobūdis	11	8	7	16	-	-
2.	Įmonės dydis	12	-	-	9	-	-
3.	Veiklos sektorius	9	10	8	13	-	-
4.	Kolektyvinė sutartis	-	-	-	10	10	-
5.	Pareigos	7	3	2	2	5	-
6.	Pilna / nepilna darbo dienos trukmė	-	-	9	15	6	-
7.	Pavojingos darbo sąlygos, darbas nakties metu, sunkiomis sąlygomis	6	7	1	6	11	-
8.	Konkretaus darbo vertė	8	9	3	1	1	-
9.	Amžius	-	-	-	11	3	3
10.	Darbo stažas	5	5	6	14	2	2
11.	Išsilavinimas, profesija	1	6	4	7	4	4
12.	Šeimyninė padėtis (vaikų skaičius ir t.t.)	-	-	-	8	-	-
13.	Darbo rezultatai (kokybė, punktualumas)	4	1	12	5	7	-
14.	Darbuotojo kompetencijos	2	2	10	12	8	1
15.	Inovatyvumas	3	4	11	4	9	-
16.	Reliatyvi darbuotojo vertė	10	11	5	3	-	-

Fokus grupės tyrimo metu, respondentų buvo prašoma sunumeruoti 16 veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją nuo labiausiai reikšmingo – 1, iki mažiausiai reikšmingo – 16. Taip pat respondentų buvo prašoma išbraukti jų nuomonė tuos veiksmus, kurie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos neveikia arba įrašyti nepaminėtus veiksmus, kurie jų nuomonė lemia darbo užmokesčio diferenciaciją atsižvelgiant į darbuotojo lytį.

Remiantis 7-oje lentelėje pateikta respondentų informacija, galima išskirti tai, jog 83,33 proc. respondentų šeimyninę padėtį kaip veiksnį lemiantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją išbraukė iš veiksmų sąrašo. Įmonės dydį bei kolektyvinę sutartį kaip veiksmus nelemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos išbraukė 66,67 proc. visų respondentų. Dėl pilnos / nepilno darbuotojų išdirbto darbo laiko bei darbuotojų amžiaus respondentų nuomonės pasiskirstė pusiau – 50 proc. respondentų išbraukė šiuos veiksmus iš pateikto sąrašo, likę 50 proc. šiuos veiksmus sunumeravo, manydami, jog jie veikia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją (žr. 4 pav.).



4 pav. Focus grupės ekspertų atrinktų, organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių), veiksnių lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūrinis modelis

Vertinant tyrime dalyvavusių respondentų išvardintų veiksnių išdėstymą nuo reikšmingiausio, matyti tai, jog vieningos nuomonės nėra, beveik visi respondantai reikšmingiausiu įvardijo skirtingus veiksnis. Pirmojoje vietoje buvo nurodomi tokie veiksniai kaip – pavojingos darbo sąlygos, darbas nakties metu, sunkiomis sąlygomis (16,67 proc.), konkretaus darbo vertė (33,33 proc.), darbuotojo išsilavinimas, profesija (16,67 proc.), darbo rezultatai (kokybė, punctualumas) (16,67 proc.) bei darbuotojo kompetencijos (16,67 proc.). Antrojoje vietoje pagal reikšmingumą respondentų nuomone – darbuotojų kompetencijos (33,33 proc.), darbuotojo užimamos pareigos (33,33 proc.), darbo stažas (33,33 proc.). Trečioje vietoje pagal respondentų nuomonę išsidėstė tokie veiksniai kaip – darbuotojo pareigos (16,67 proc.), atliekamo konkretaus darbo vertė (16,67 proc.), Amžius (33,33 proc.), darbuotojų inovatyvumas (16,67 proc.) bei reliatyvi darbuotojo vertė (16,67 proc.). Ketvirtojoje vietoje dažniausiai paminėtais veiksniais buvo – darbuotojo išsilavinimas, profesija (50 proc.), darbuotojo atliekamo darbo rezultatai (kokybė, punctualumas) (16,67 proc.) bei darbuotojų inovatyvumas (33,33 proc.). Likę išvardinti veiksniai respondentų buvo sunumeruoti gana skirtingai, o kai kurie veiksniai iš viso buvo išbraukti kaip vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos neveikiantys (žr. 7 lentelėje).

Naudingumo tyrimui prasme dar viena labai svarbi focus grupės tyrimo dalis yra suplanuota diskusija. Jos metu užduodami plane numatyti klausimai, tačiau dalyviai skatinami ne tik į juos atsakinėti, bet ir diskutuoti tarpusavyje. Šios diskusijos metu naudojama ir projekcinė technika – sakinio užbaigimas. Šios technikos pagalba galima išgauti atviresnius klausimus, kadangi klausimai yra netiesioginiai ir respondantai pasąmonėje pateiktas projekcijas pritaiko savo pažiūroms išsakyti.

Taip pat diskusijos metu respondentams diskutuojant ir po truputį priėjus prie vieningo atsakymo, moderatorius užbaigia diskusiją apie vieną klausimą, užduodamas patvirtinantį klausimą ar gerai suprato ką diskusijos dalyviai norėjo pasakyti. Diskusijos apibendrinimo metu trumpai aptariami diskusijos rezultatai, pasitikslinama, įsitikinama, jog viskas teisingai užfiksuota, priimamos preliminarios diskusijos išvados. Šios dalies pabaigoje padėkojama respondentams už dalyvavimą diskusijoje. Diskusijos klausimai išdėstyti taip, kad savo chronologine seka atitiktų tyrimo tikslui pasiekti suformuluotus uždavinius.

Fokus grupės tyrimas vyko darbo dieną, darbo metu, kai visi respondentai galėjo susiburti į komandą ir skirti laiko tyrimui atlikti. Tačiau diskusija truko trumpiau nei planuota dėl galimų priežasčių:

- Fokus grupės tyrime dalyvavę respondentai pažinojo vieni kitus, kadangi dirba vienoje įmonėje vienodą arba panašų darbą, todėl susipažinimas buvo daug greitesnis nei planuota.
- Maždaug po 30-ies minučių diskusijos, atsakymai ir pokalbiai pradėjo kartotis, todėl buvo nuspręsta diskusiją užbaigti.
- Informacijos apibendrinimas tyrimo dalyviams atsakius į klausimus papildomų diskusijų ar klausimų nepaskatino.

Diskusija vyko tvarkingai, visi dalyviai elgėsi mandagiai ir dažniausiai laikėsi visų nurodytų taisyklių. Iškilusį šurmulį dėl suintensyvėjusios diskusijos, moderatorė lengvai nuramindavo. Kadangi fokus grupės diskusija yra priskiriama kokybinio tyrimo dizaino tipui, statistinės duomenų analizės metodai interpretuojant diskusijos rezultatus nėra taikomi. Todėl naudojamas turinio analizės metodas.

1. Kaip manote, ar Lietuvoje egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacijos problematika?

Pirmiausia tyrimo dalyvių buvo paklausta ar apskritai Lietuvoje egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacija. Dauguma tyrimo dalyvių nurodė, jog darbo užmokesčio diferenciacija vienareikšmiškai egzistuoja. Pridūrė, jog tai priklauso nuo įvairiausių veiksnių tokių kaip ne vienodos darbo sąlygos, pavyzdžiui skirtingose įmonėse darbo užmokstis gali kardinaliai skirtis, ypač privačiajame sektoriuje. Nemaža dalis tyrimo dalyvių nurodė, jog darbuotojų darbo užmokstis gali skirtis dirbant skirtinguose regionuose, identifikavo netgi profesijas, kuriose jų nuomone jaučiama darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant būtent į vietovę, kurioje yra dirbama.

2. Kaip manote, ar Lietuvoje egzistuoja darbo užmokesčio diferenciacija tarp panašias ar vienodas pareigas užimančių darbuotojų?

Pasiteiravus tyrimo dalyvių apie jų nuomonę dėl Lietuvoje egzistuojančios darbo užmokesčio diferenciacijos, kai darbuotojai dirbą panašų ar vienodą darbą, daugumos nuomonė pasikartojo, jog darbo užmokstis, kad ir dirbant vienodą darbą tikrai skiriasi atsižvelgiant į vietovę, kurioje yra dirbama, labiausiai akcentuota, jog didmiesčiuose uždirbama daugiau. Dauguma tyrimo dalyvių

nurodė, jog vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija taip pat egzistuoja. Tačiau pridūrė, kad tokia darbo užmokesčio diferenciacija priklauso nuo asmeninių darbuotojų gebėjimų, jų kompetencijų, fizinio pasirengimo ir kitų veiksnių.

3. Kokie Jūsų nuomone yra pagrindiniai darbo užmokesčio diferenciaciją lemiantys veiksniai?

Daugiausia focus grupės tyrimo dalyvių nurodė, jog darbo užmokestis labiausiai priklauso nuo regiono, miesto, kuriame darbuotojas dirba, tyrimo dalyvė pateikė pavyzdį, jog kaimo vietovėse darbuotojai gauna mažesnę darbo užmokesčių nei tokį patį darbą dirbantys darbuotojai miestuose.

Tarp to pačio lygio darbuotojų darbo užmokesčio diferenciacija priklauso nuo atlikto darbo kiekio, kokybės, punktualumo, nuo konkretaus darbo vertės (laimėtų konkursų), nuo pačio darbuotojo reliatyvios vertės, tyrimo dalyviai taip pat nurodė, jog darbo užmokesčio diferenciacija priklauso ir nuo turimų, naudojamų darbo metu technologijų, kuo daugiau technologijų galima naudoti, tuo darbuotojas bus našesnis ir daugiau atliks darbo, kas didins darbuotojo darbo užmokesčių. Kiti focus grupės tyrimo dalyviai išskyrė tokius veiksnius kaip asmeniniai darbuotojo sugebėjimai atlikti tam tikrą darbą, darbuotojo kompetencijos bei darbuotojo imlumas tiek darbui, tiek inovacijoms.

4. Kokia Jūsų nuomonė apie diskriminaciją darbo vietoje? Kokios diskriminacijos rūšys Jums žinomos iš realios praktikos?

Diskusijos dalyviai išgirdę šį klausimą, nesudvejojami vienigu balsu teigė, jog diskriminacijos darbe tikrai nėra, tai buvo vieninga ir gana griežta nuomonė, po kurios focus grupės tyrimo dalyviai į diskusiją nėjo.

5. Kaip manote, ar darbo užmokesčio diferenciaciją lemia darbuotojo lytis? Kodėl?

Atsakant į šį moderatoriaus pateiktą klausimą, diskusijos dalyviai vėl gi buvo labai vieningi ir užtvirtintai teigė, jog vyrai negauna didesnio darbo užmokesčio nei moterys, dažniausiai moterys uždirba daugiau nei vyrai, nes šioje įmonėje mokama už atliktą darbą, o ne už išdirbtas valandas. Taigi žinant, jog darbas yra įkainotas, darbo užmokestis skaičiuojamas pagal atlikto darbo kiekį, kokybę ir kt., neatsižvelgiant į darbuotojo lytį.

6. Ar pritariate teiginiui, jog vyriškosios lyties darbuotojai gauna didesnę darbo užmokesčių nei moterys? Kodėl?

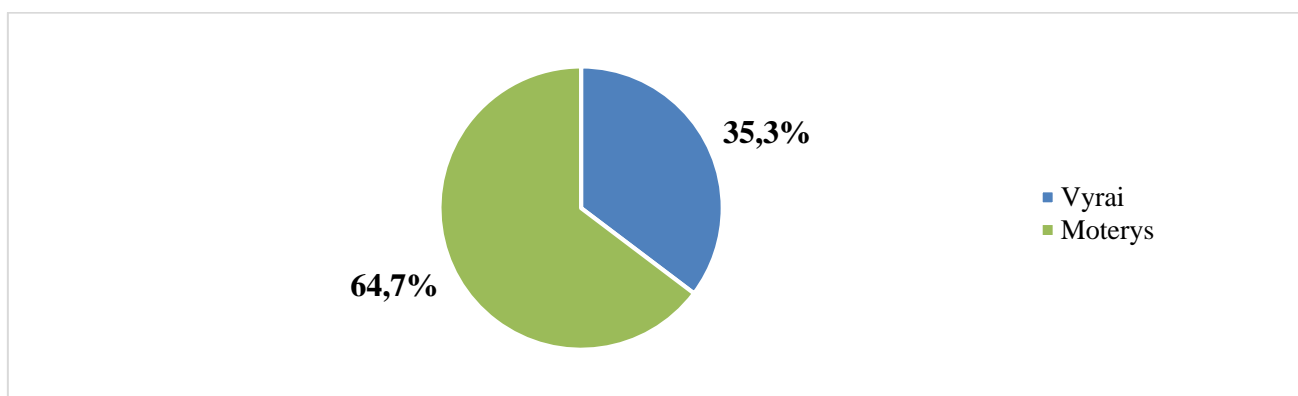
Visi tyrimo dalyviai vieningai teigė, kad lytis neveikia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos, šiuo atveju moterys uždirba netgi daugiau nei vyrai, focus grupės tyrimo dalyvių teigimu lytis niekaip neveikia darbo užmokesčio.

7. Įvardinkite, svarbiausius veiksnius, kurie lemia darbo užmokestį?

Pasak tyrimo dalyvavusių respondentų reikšmingiausi veiksniai lemiantys darbo užmokesčio diferenciaciją – pavojingos darbo sąlygos, darbas nakties metu, sunkiomis sąlygomis, konkretaus darbo vertė, darbuotojo išsilavinimas, profesija, darbo rezultatai (kokybė, punctualumas) bei darbuotojo kompetencijos.

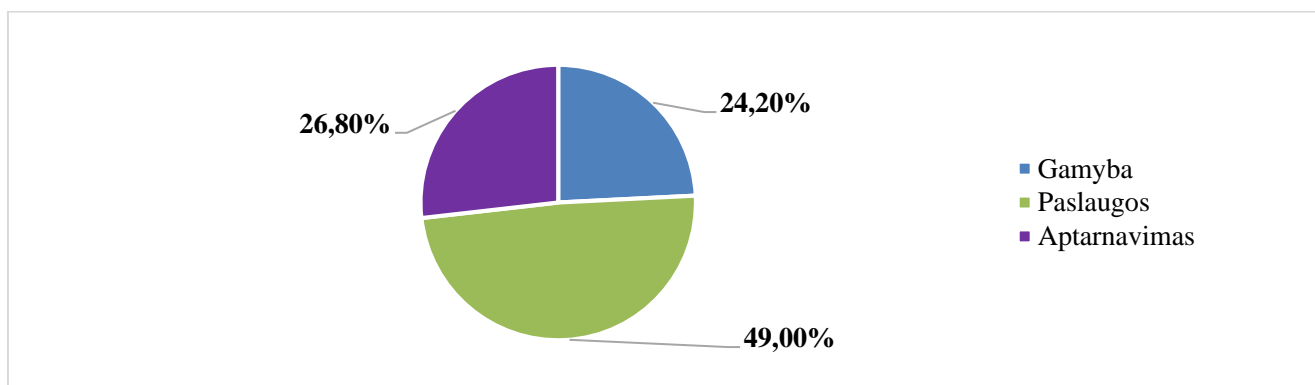
4.2. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių kiekybinio tyrimo rezultatai

Atliekant kiekybinį tyrimą buvo apklausti 155 respondentai, iš kurių 2 respondentai nepateikė visų reikiamų duomenų, todėl galima teigti, jog į anketinės apklausos pateiktus klausimus (2 priedas) iš viso atsakė – 153 respondentai. Apklausoje dalyvavo 54 vyrai ir 99 moterys (žr. 5 pav.), respondentų vidutinis amžius – 31,4 metai.



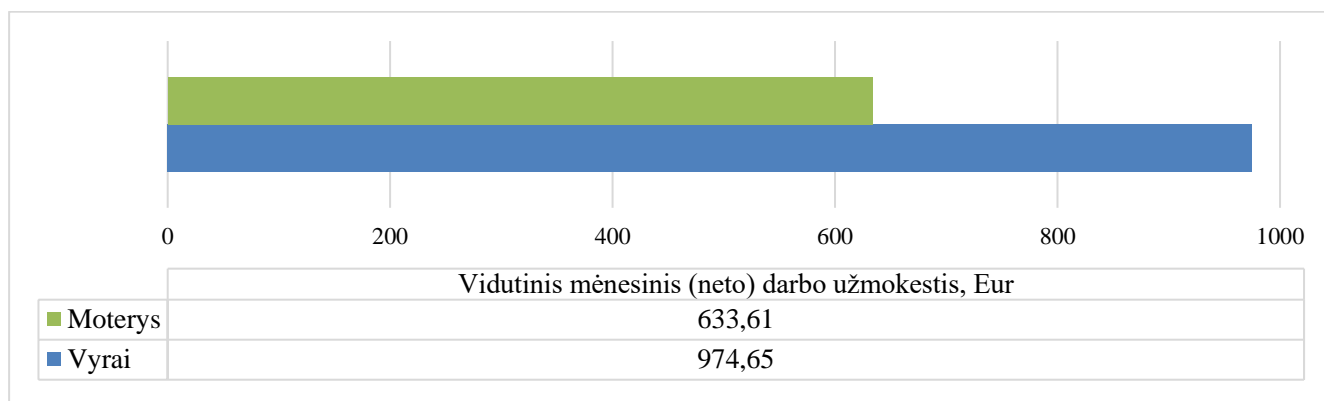
5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

Kaip matyti iš pateikto 5 pav. moteriškosios lyties respondenčių buvo kur kas daugiau nei vyriškosios lyties respondentų. Toks respondentų pasiskirstymas pagal lytį galimai išryškėjo dėl to, jog apklausoje dalyvavo daugiausiai paslaugas teikiančių įmonių atstovai t. y. netgi 49 proc. respondentų, remiantis Bergmannu (1989) moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų srityse. Likusių dviejų respondentų grupių pasiskirstymas pagal įmonės veiklos pobūdį išliko labai panašus (žr. 6 pav.).



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės veiklos pobūdį

Taip pat tyrimui atlikti respondentų buvo prašoma įvardinti koks yra jų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis (žr. 7 pav.).



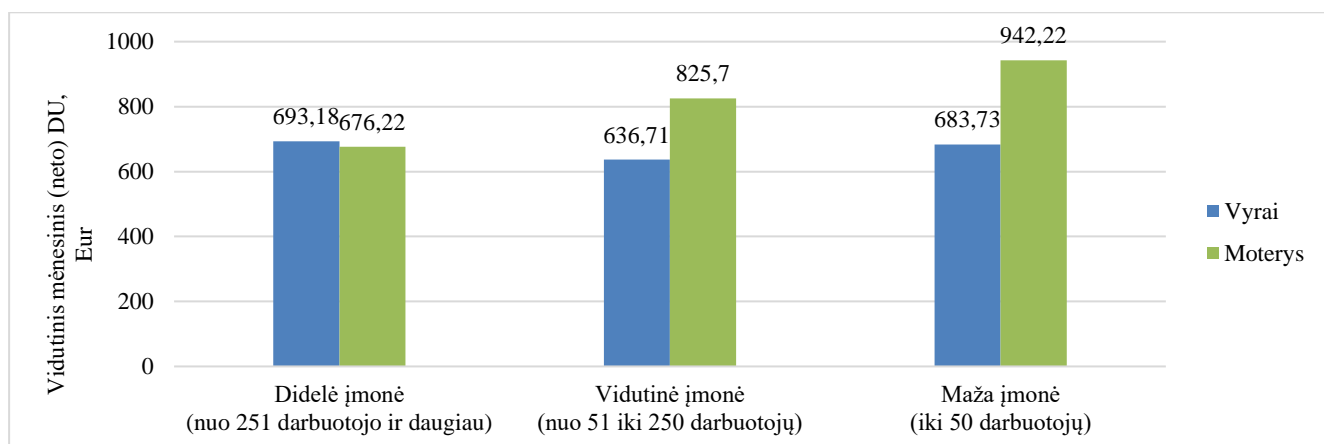
7 pav. Respondentų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis pagal lytį

Pagal pateiktą tyrime dalyvavusių respondentų informaciją apie jų gaunamą vidutinį mėnesinį (neto) darbo užmokestį, galima teigti, jog vyrai uždirba daugiau nei 1,5 karto už moteris.

Apklauso klausimynas suformuotas remiantis teorinėmis įžvalgomis, susidariusiomis išanalizavus mokslinę literatūrą bei identifikavus veiksnius lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją (žr. 3 pav.). Anketinėje apklausoje buvo užduodami klausimai, kurie atskleidė vyrų ir moterų patirtį, nuomonę bei požiūrį į vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos egzistavimą ir egzistavimo priežastis.

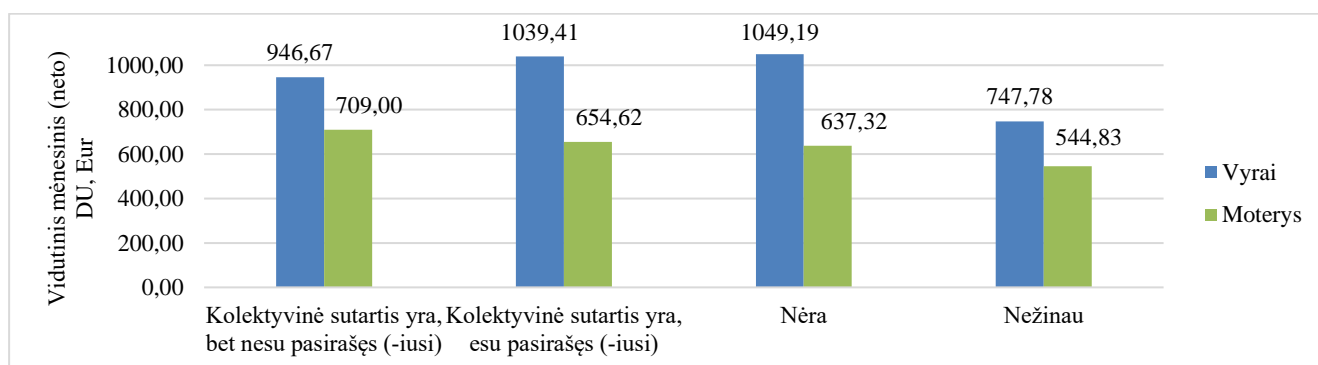
Įmonės charakteristikos:

Pateikiant klausimus respondentams apie įmonės charakteristikas buvo analizuojama ir vertinama vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, dydį, veiklos sektorių bei tai ar įmonėje yra koledyvinė sutartis. Apklausus respondentus apie jų vidutinį mėnesinį darbo užmokestį ir įvertinus tirtas įmones pagal jų dydį iš pateikto 8 paveikslo matyti, jog vyrų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis didelėse įmonėse yra didžiausias, tačiau moterų atvirkščiai, vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis tarp apklaustųjų respondentų yra didžiausias mažose įmonėse.



8 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus įmonės dydį

Vertinant įmonėse integruotas kolektyvines sutartis, siekiama identifikuoti ar yra ryšys tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos ir kolektyvinės sutarties įmonėje egzistavimo.

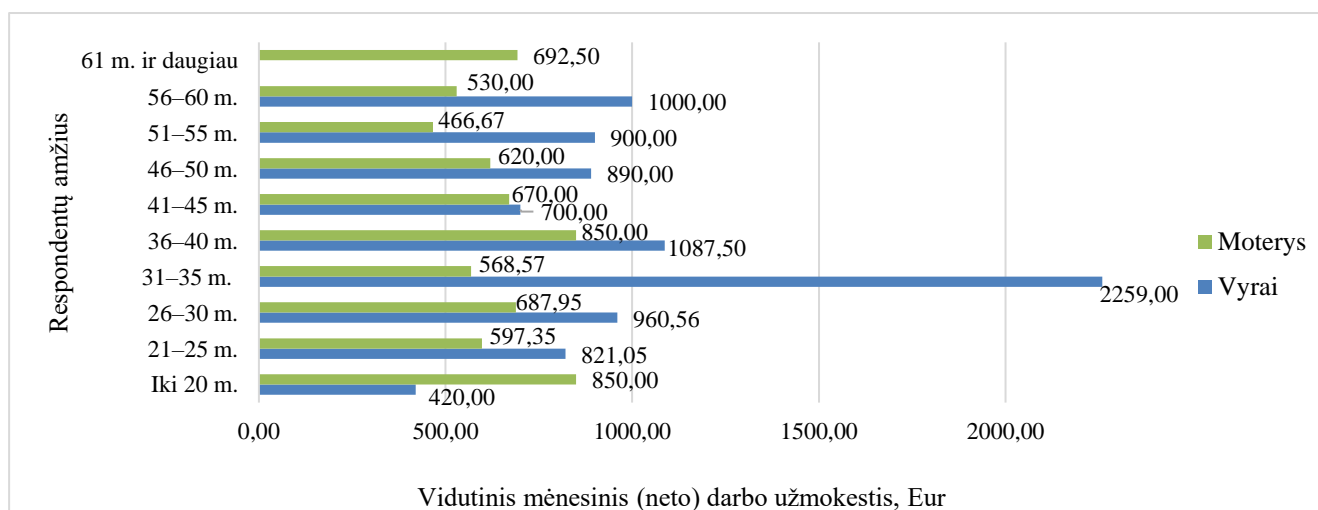


9 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus įmonės kolektyvinę sutartį

Pagal pateiktą respondentų informaciją, kuri atsispindi 9 paveiksle, aiškiai matyti skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio (neto) darbo užmokesčio, tačiau išryškėja tai, jog vyrų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis yra didžiausias tose įmonėse, kuriose nėra kolektyvinės sutarties. Moterų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis yra mažiausias tose įmonėse, kuriose jų teigimu nėra aišku ar tokia sutartis yra, t. y. respondentės nežino apie tokios sutarties egzistavimą.

Asmeninės darbuotojo charakteristikos:

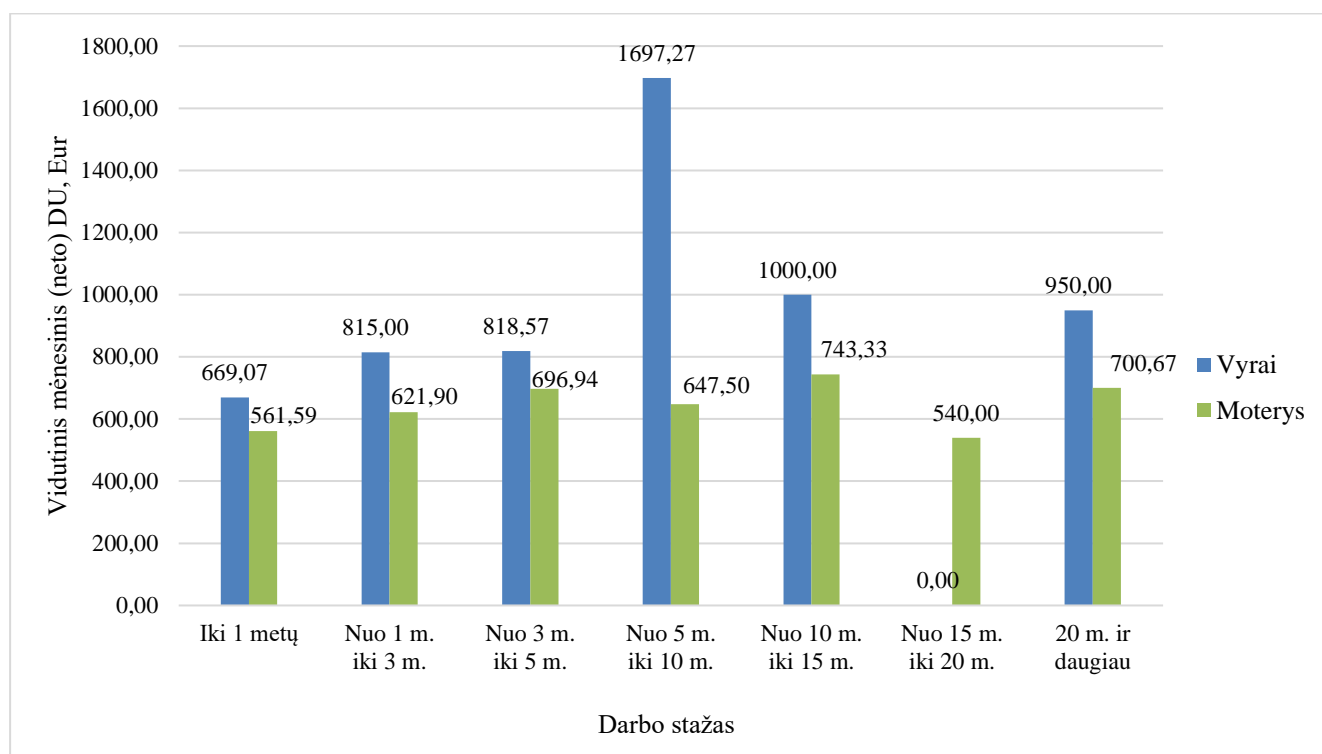
Pateikiant respondentams klausimus apie asmenines darbuotojo charakteristikas buvo analizuojama ir vertinama vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į darbuotojo amžių, darbo stažą, išsilavinimą bei šeimyninę padėtį. Respondentų dalyvavusių apklausoje amžius svyravo nuo 17 iki 71 metų, vidutinis respondent amžius – 31,4 metų. Pateiktoje 10 pav. matomas akivaizdus skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio (neto) darbo užmokesčio atsižvelgiant į darbuotojų amžiaus grupes.



10 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio, Eur palyginimas įvertinus respondentų amžių

Iš pateiktų respondentų atsakymų akivaizdžiai matyti, jog moterys visose amžiaus grupėse uždirba daug mažiau nei vyrai. Išimtis iki 20 m. respondentai, šioje kategorijoje vyriškosios lyties respondentas buvo tik vienas bei 61 m. ir daugiau, šioje kategorijoje apskritai apklausoje nedalyvavo nei vienas vyriškosios lyties respondentas, todėl šiuos duomenis galima laikyti nepatikimais. Taip pat ryškiausiai išsiskirianti kategorija, tai 31–36 m. amžiaus vyrai, kurie šiais gyvenimo metais vidutiniškai uždirba 2259 Eur atskaičius mokesčius. Moterų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis didžiausias 36–40 m. amžiuje – 850 Eur, t. y. daugiau nei du su puse karto mažesnis vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis nei vyrų.

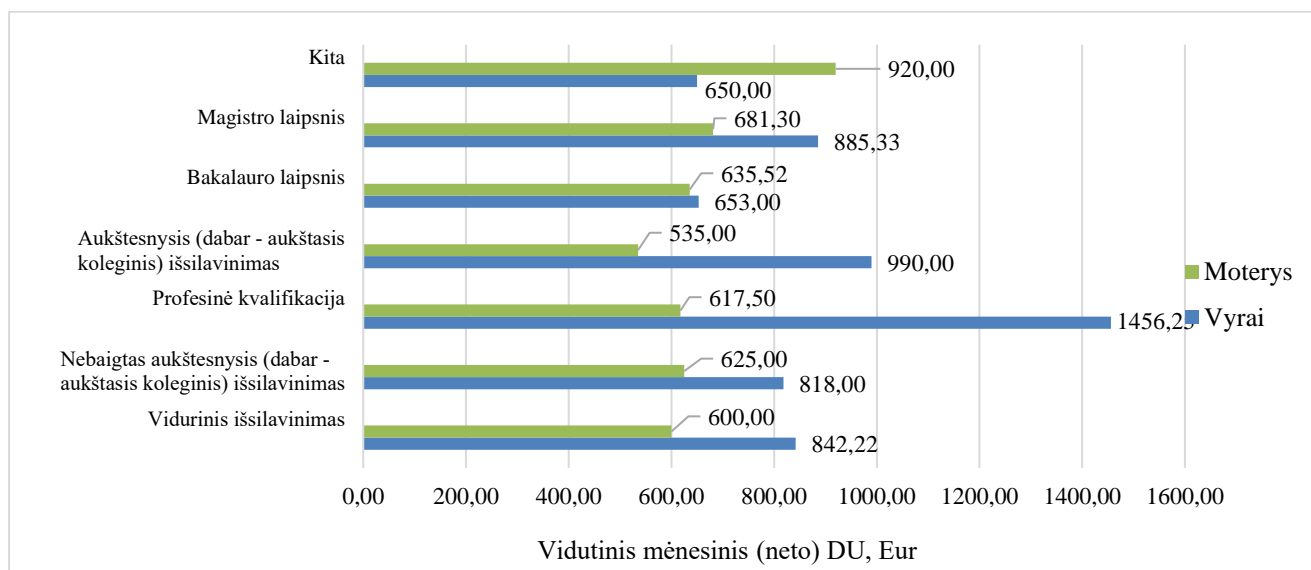
Tyrimo metu taip pat įvertinta vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į darbuotojų išdirbtą laiką t. y. į darbuotojų darbo stažą įmonėje (11 pav.).



11 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų darbo stažą

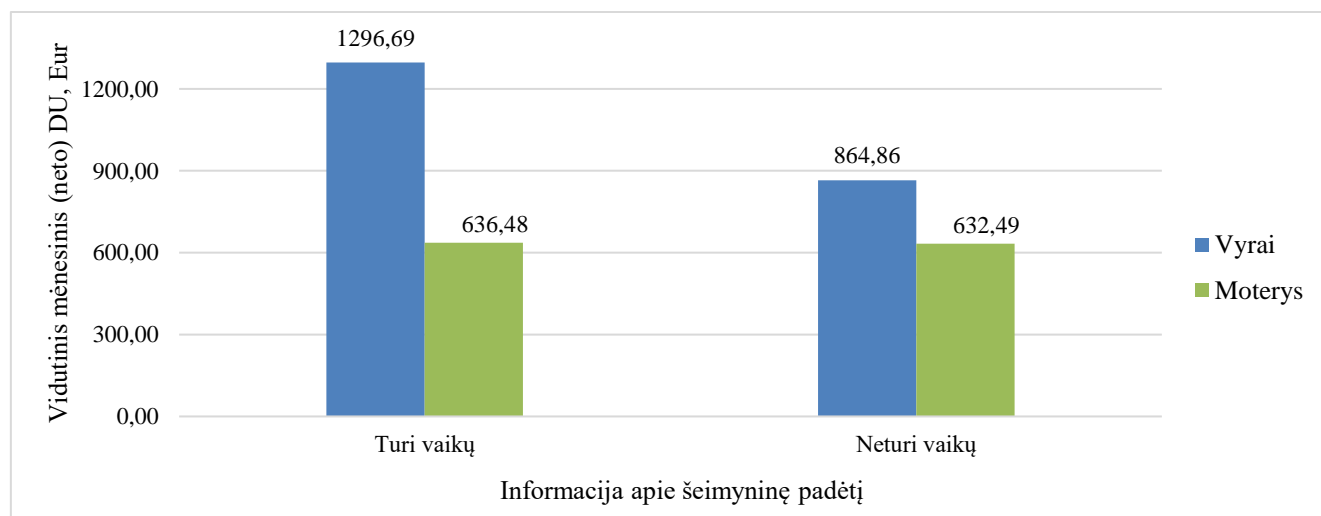
Pagal 11 paveiksle pateiktą informaciją matomas ženklus vyrų vidutinio mėnesinio (neto) darbo užmokesčio išsiskyrimas darbo stažui pasiekus 5–10 m. tiek tarp vyrų, tiek tarp moterų. Taip pat galima pastebėti ir tai, jog vyrų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis su išdirbtu darbo stažo augimu taip pat auga, tačiau apie moteris to pačio pasakyti negalima. Moterų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis nuo įsidarbinimo iki 3–5 m. auga, tuomet pradeda kristi ir vėl kilti. Ypač akivaizdi vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija pastebima 5–10 metų darbo stažo metu, tuomet iš apklaustųjų respondentų – vyrų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis yra didžiausias, o moterų pats mažiausias.

12 paveiksle pateikta informacija apie vidutinę mėnesinę vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio diferenciaciją atsižvelgiant į darbuotojų išsilavinimą.



12 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų išsilavinimą

Analizuojant vidutinį mėnesinį vyrų ir moterų (neto) darbo užmokestį atsižvelgiant į darbuotojų išsilavinimą išryškėja tai, jog vyriškosios lyties darbuotojai beveik visose išsilavinimo šakose gauna didesnę vidutinį mėnesinį (neto) darbo užmokestį nei moterys. Tyrimo metu nepasitvirtino ir tai, jog darbuotojai turintys aukštesnį išsilavinimą gauna didesnę darbo užmokestį nei turintys žemesnį išsilavinimą. 12 paveiksle matyti, jog tarp respondentų pateiktos informacijos išsiskyrė vyrai turintys profesinę kvalifikaciją, jie šiuo atveju uždirba daugiausiai iš visų kategorijų, taip pat toje pačioje kategorijoje moterys turinčios profesinį išsilavinimą gauna daugiau nei 2 kartus mažesnę darbo užmokestį.



13 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų šeimyninę padėtį

Vertinant respondentų pateiktą informaciją apie jų šeimyninę padėtį (žr. 13 pav.) galima teigti, jog tiek vyrai, tiek moterys turintys bent po vieną vaiką uždirba daugiau už tuos respondentus, kurie vaikų neturi. Žinoma, matyti ir tai, jog tarp vyrų, turinčių ir neturinčių vaikų, vidutinio mėnesinio (neto) darbo užmokesčio diferenciacija yra didelė, tačiau apie moteris to paties pasakyti negalima, moterys turinčios vaikų gauna tik šiek tiek didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokestį nei neturinčios vaikų, todėl galima daryti prielaidą, jog šis šeimyninės padėties veiksnys moterų darbo užmokesčio nediferencijuoja.

Darbo pobūdis:

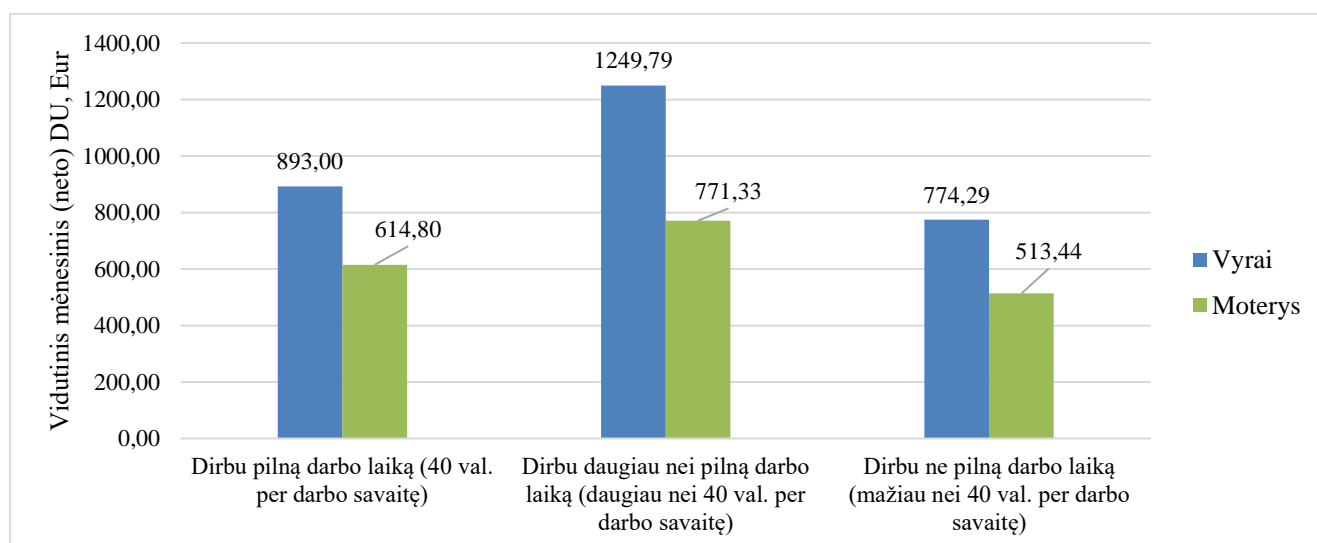
Pateikiant klausimus respondentams apie jų atliekamo darbo pobūdį buvo analizuojama ir vertinama vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į darbuotojo užimamas pareigas, dirbtą laiką t. y. darbo dienos ilgumą, pavojingas darbo sąlygas bei konkretaus darbo vertę.

8 lentelė. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio, Eur palyginimas įvertinus respondentų užimamas pareigas

Vidutinis mėnesinis (neto) DU, Eur	Vyrai	Moterys
Pareigos		
Direktorius	2092,33	1230,00
Vadovas, padalinio vadovas, pavaduotojas	1197,86	778,33
Buhalteris	-	618,33
Ekonomistas	-	825,00
Teisininkas	875,00	600,00
Vyr. specialistas, specialistas	685,56	586,10
Administratorius	-	558,00
Inžinierius	755,00	650,00
IT specialistas	754,00	700,00
Tarnautojas	536,67	477,14
Technikas	420,00	900,00
Vadybininkas	800,00	500,00
Konsultantas	-	420,00
Meistras	902,86	700,00
Sandėlininkas	1000,00	-
Stalius	1800,00	-
Restorano darbuotojas	-	447,50
Teksto redaktorius	-	397,00
Kineziterapeutas	-	500,00

Iš suformuotos 8 lentelės galime identifikuoti, jog kartojasi jau anksčiau tyrimo metu pastebėtas reiškinys, kai įvertinus vienodas sąlygas vyrai gauna didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokestį nei moterys. Taip pat aktualus ir svarbus faktas, jog iš pateiktos informacijos galima išskirti pareigas, kuriose vyrauja vyriškoji ir moteriškoji lytis. Pavyzdžiui vyrų užimančių buhalterio, ekonomisto, administratoriaus, restorano darbuotojo, teksto redaktoriaus bei kineziterapeuto pareigas tarp respondentų nebuvo nei vieno, kaip ir sandėlininko bei staliaus pareigas užimančių moterų, kurių tarp respondenčių taip pat nepasitaikė. Žvelgiant į likusias respondentų užimamas pareigas, išgryninamas

faktas, jog visose išskyrus vieną pareigybę (technikas) – vyrai gauna didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokestį nei moterys.



14 pav. Vidutinio mėnesinio vyrų ir moterų (neto) darbo užmokesčio palyginimas įvertinus respondentų išdirbtą pilną / nepilną darbo laiką

Taip pat aktualus bei diskutuotinas klausimas – darbuotojų išdirbtas darbo laikas, t. y. darbuotojų dirbančių daugiau nei nustatyta Lietuvos Respublikos įstatymais (40 val. per darbo savaitę) darbo apmokėjimas yra individualus. Remiantis 14 paveiksle nurodyta informacija, galima teigti, jog darbuotojai dirbantys daugiau nei pilną darbo laiką t. y. daugiau nei 40 val. per darbo savaitę, iš tiesų gauna didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokestį nei dirbantys pilną darbo laiką (40 val. per savaitę) ar nepilną darbo laiką (mažiau nei 40 val. per darbo savaitę). Tačiau vėl matoma darbo užmokesčio diferenciacija tarp vyrų ir moterų, lyginant vienodus veiksnius. Vyrų visais atvejais gauna didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokestį už moteris. Galima išskirti ir tai, jog vyrai uždirba daugiau dirbdami ne pilną darbo laiką (mažiau nei 40 val. per darbo savaitę) nei moterys dirbančios pilną darbo laiką (40 val. per savaitę).

9 lentelė. Respondentų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio palyginimas atsižvelgiant į darbuotojo vertinimą

Vertinimas	Vidutinis mėnesinis (neto) DU, Eur	Vyrai	Moterys
Esu vertinama (-s) kaip asmenybė		832,17	680,19
Esu vertinama (-s) kaip darbuotojas		900,33	689,81
Esu vertinama (-s) pagal atlikto darbo kokybę		824,62	692,53
Esu vertinama (-s) pagal atlikto darbo punktualumą		870,00	660,11
Nežinau ar esu vertinama (-s)		904,55	659,47
Nesu vertinama (-s)		-	578,33

Analizuojant respondentų dalyvavusių apsklautoje atsakymus apie jų vertinimą darbe, galima teigti, jog pagal 9-oje lentelėje pateiktą informaciją pasitvirtino – vyrai gauna didesnę vidutinę mėnesinę darbo užmokestį nei moterys, nepaisant to, kad vyrai netgi nežino ar yra vertinami. Pagal pateiktą

informaciją, vyrai, kurie nežino ar apskritai yra vertinami gauna didesnę vidutinę mėnesinį darbo užmokestį nei moterys, kurios yra vertinamos kaip asmenybės, darbuotojos, pagal atlikto darbo kokybę bei pagal atlikto darbo punctualumą.

Vertinant darbuotojų konkurencingumą, buvo suformuoti tiek pozityvūs, tiek negatyvūs teiginiai apie darbo rezultatus, jų vertinimą, darbuotojų kompetencijas, inovatyvumą ir kt. bei respondentų buvo prašoma pagal keturbalę skalę nurodyti savo sutikimo ar nesutikimo su kiekvienu teiginiu laipsnį.

10 lentelė. Respondentų nuomonės apie darbuotojų konkurencingumą, proc.

	Nesutinku	Labiau nesutinku nei sutinku	Labiau sutinku nei nesutinku	Sutinku
Aš esu konkurencinga asmenybė	8,5	11,8	38,6	41,2
Aš esu inovatyvi asmenybė	4,6	11,1	44,4	39,9
Konkurencija tarp darbuotojų yra reikalinga	11,8	11,1	43,1	34,0
Aš manau, jog įmonėje reikia dėti inovacijas	2,0	4,6	25,5	68,0
Mano atliekamas darbas yra vertinamas	9,2	14,4	35,3	41,2
Kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotoją nuo galimo neteisėto DU diferenciacijoms	11,8	20,3	41,2	26,8
Aš greitai mokausi	2,6	5,2	24,2	68,0
Darbe aš skatinu inovacijų diegimą	8,5	12,4	48,4	30,7
Moterys yra konkurencingesnės nei vyrai	21,6	22,9	34,6	20,9
Vyrai yra inovatyvesni nei moterys	24,2	28,8	33,3	13,7
Aš esu patenkintas savo darbo užmokesčiu	31,4	28,1	26,8	13,7
Mano darbinėje aplinkoje yra pasitaikę diskriminacijos atvejų	35,9	24,8	20,9	18,3
Aš pats esu diskriminuojamas darbe, todėl gaunu mažesnę darbo užmokestį nei kiti	69,3	14,4	9,2	7,2
Lytis yra svarbus veiksnys vertinant darbo užmokesčio dydį	48,8	20,9	19,0	11,8
Moterys uždirba mažiau nei vyrai dirbdami tą patį ar panašų darbą	34,6	17,0	27,5	20,9

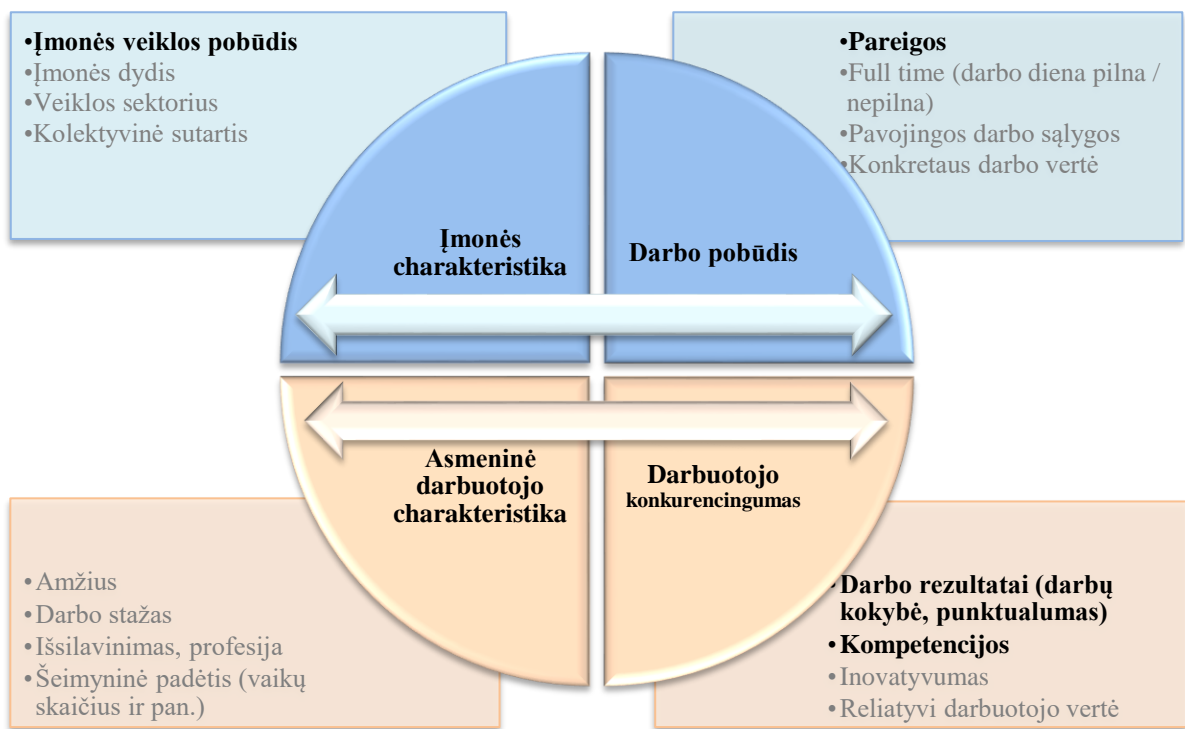
Iš pateiktos respondentų informacijos (žr. 10 lentelėje), galima teigti, jog tyrime dalyvavę darbuotojai yra konkurencingos asmenybės – 41,2 proc. visiškai sutiko, o 38,6 proc. respondentų nurodė, jog labiau sutinka nei nesutinka su teiginiu, jog yra konkurencinga asmenybė. Labai panašiai atsakymai pasiskirstė ir dėl darbuotojų inovatyvumo, tyrime dalyvavę darbuotojai linkę teigti, jog yra inovatyvios asmenybės ir netgi 68,0 proc. respondentų nurodė, jog inovacijos yra įmonei yra reikalingos. Galima išskirti ir tai, kad respondentų praktikoje su diskriminacija darbe yra susidūrę patys (7,2 proc.) ir nurodė, jog dėl tam tikros diskriminacijos yra gaunamas mažesnis darbo užmokestis, tačiau 69,3 proc. respondentų nurodė, jog niekada nėra susidūrę su diskriminacija darbe. Taip pat 48,8 proc. respondentų nurodė, kad darbuotojo lytis niekaip neveikia darbo užmokesčio ir 34,6 proc. visų respondentų dalyvavusių apklausoje paneigė teiginį, kad moterys uždirba mažiau nei vyrai dirbdami tą patį ar panašų darbą.

Siekiant išanalizuoti respondentų nuomonę, požiūrį apie tai, kas veikia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją buvo prašoma iš pateikto veiksnių sąrašo išrinkti tuos veiksnius, kurie jų nuomone veikiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją.

11 lentelė. Respondentų (išskiriant vyrų ir moterų) nuomonė apie veiksnius lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, proc.

Veiksniai	Respondentai	Vyrai (54)	Moterys (99)	Visi respondentai (153)
Įmonės veiklos pobūdis		38,9	35,4	9,6
Įmonės dydis		20,4	22,2	5,5
Veiklos sektorius		31,5	27,3	7,7
Kolektyvinė sutartis		5,6	5,1	1,4
Pareigos		68,5	50,5	14,9
Darbo dienos trukmė		33,3	23,2	7,0
Pavojingos darbo sąlygos		20,4	10,1	3,6
Konkreto darbo vertė		27,8	21,2	6,2
Reliatyvi darbuotojo vertė		16,7	9,1	3,1
Darbuotojo išsilavinimas		18,5	25,3	6,0
Darbuotojo amžius		3,7	7,1	1,5
Darbuotojo lytis		1,9	7,1	1,4
Darbuotojo šeimyninė padėtis		3,7	3,0	0,9
Darbuotojo kompetencijos		44,4	39,4	10,8
Darbuotojo inovatyvumas		29,6	17,2	5,5
Darbo rezultatai (kokybė, punctualumas)		51,9	53,5	13,9

Vertinant pateiktos 11 lentelės duomenis iš visų respondentų pateiktų atsakymų galima išskirti tris veiksnys, kurie labiausiai veikia vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją t. y. darbuotojo užimamos pareigos – 14,9 proc. visų respondentų balsų, darbuotojo atliekamo darbo rezultatai (darbu atlikimo kokybė, punctualumas) – 13,9 proc. visų respondentų balsų bei darbuotojų kompetencijos – 10,8 proc. Analizuojant vyrų ir moterų nuomonę apie veiksnys lemiančius jų darbo užmokesčio diferenciaciją išryškėja tai, jog vyrų nuomone darbuotojo pareigos (netgi 68,5 proc.) yra svarbiausias veiksnys lemiantis darbo užmokesčio diferenciaciją, antroje vietoje dažniausiai nurodytas veiksnys – darbuotojų atliekamo darbo rezultatai (darbo kokybė, punctualumas) vyrų nuomonė taip pat yra labai svarbus veiksnys lemiantis vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją už kurį pasisakė – 51,9 proc. tyrime dalyvavusių vyrų. Trečiojoje vietoje, 44,4 proc. tyrime dalyvavusių vyrų nuomone yra labia svarbi darbuotojo kompetencija. Analizuojant tų pačių veiksnų, lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, moterų vertinimą galima identifikuoti tai, jog visi trys reikšmingiausi moterų išskirti veiksnys yra tie patys kaip ir vyrų, vienintelis skirtumas tai veiksnų išsidėstymas, eiliškumas. Tyrime dalyvavusių moterų nuomone svarbiausias veiksnys – darbuotojo atlikto darbo rezultatai (53,5 proc.), antroje vietoje moterų vertinimu – darbuotojo užimamos pareigos (50,5 proc.), taip pat nemažiau svarbus veiksnys surinkęs 39,4 proc. visų tyrime dalyvavusių moterų įvertinimą liko darbuotojo kompetencijos.



15 pav. Anketinės apklausos tyrimo dalyvių atrinktų, organizacinių (objektyvių) bei asmeninių (subjektyvių), veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją struktūrinis modelis

Taigi remiantis 15 paveiksle pateiktais kiekybinio tyrimo dalyvių duomenimis identifikuota, jog vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją labiausiai lemia tokie veiksniai – įmonės veiklos pobūdis, darbuotojų pareigos, darbo rezultatai (darbų kokybė, punktualumas) bei kompetencijos. Pasak kiekybinio tyrimo dalyvių likę veiksniai darbo užmokesčių taip pat veikia, tačiau ne taip stipriai kaip pastarieji.

Anketinėje apklausoje buvo suformuotas vienas atviras klausimas, kuris leido respondentams išsakyti savo nuomonę atvirai, neapribojant galimais pasirinkimo variantais ar iš anksto nesuformuojant jų tam tikro požiūrio. Atviru klausimu respondentų buvo prašoma išreikšti savo asmeninę nuomonę apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, nurodyti ar toks darbo užmokesčio skirtumas dėl lyties egzistuoja, jeigu egzistuoja, tai kodėl. Taigi, aptarsime tyrimo metu gautas vyrų ir moterų nuomones bei jas palyginsime. Žemiau pateikta informacija yra šališka respondentų nuomonė.

Pradedant analizuoti ir vertinti moterų pateiktą nuomonę apie egzistuojančią vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją išryškėja, jog iš pasisakiusių 55 moterų šiek tiek daugiau nei pusė – 28 moterys pritarė tam, kad skirtumas tarp darbo užmokesčio atsižvelgiant į darbuotojo lytį egzistuoja. Apklausoje dalyvavusių moterų nuomone vyrai tiesiog nedirbs už tam tikrą darbo užmokesčių, už kuri sutinka dirbti moterys, nes jos kitos išėities neturi, o įmonių vadovams tai yra patogiu. Taip pat nurodoma, jog profsajungų yra labai mažai, o tos, kurios veikia yra lojalios įmonės vadovybei, kas yra nepalanku darbuotojui. Dar vienas aštrus požiūris – darbo užmokesčio diferenciacija yra nuo seno nusistovėjęs požiūris, kad moterys turi uždirbti mažiau nei vyrai. Kitos respondentės pasisako, jog

diferenciacija yra išlikusi nuo seno, tačiau šiuolaikinėje mūsų visuomenėje vyriškosios lyties pranašumas po truputį mažėja. Buvo išsakyta daug įvairių nuomonių, moterų teigimu vyrų darbo užmokestis yra didesnis nei moterų, netgi tuo atveju, kai vyrų žinios ir gebėjimai lyginant su moterų yra žemesni. Moterys pasisako ir už tai, jog darbo užmokestis priklauso nuo atliekamo darbo ir jo kokybės, o vyrams yra suteikiamos palankesnės socialinės sąlygos, darbinė aplinka, todėl vyrai pasiekia geresnių darbo rezultatų. Kartojasi moterų nuomonė, jog vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja, nes vyrams yra įprasta mokėti daugiau nei tą patį darbą atliekančioms moterims. Taip pat vyrauja tokia nuomonė, jog vyrai yra šeimos maitintojai, jie privalo išlaikyti tiek savo gyvenimo partnerę, tiek savo vaikus, jie gali skirti daugiau laiko darbui nei šeimai, atvirksčiai negu moterys bei vyrai yra agresyvesni už moteris ir gali išsireikalauti jiems priklausančių teisių, moterys yra mažiau reiklios kitiems nei sau, todėl jos neišaukština savo pasiekimų kaip vyrai.

Taip pat, tyrime dalyvavusios moterys pasisakė ir už tai, kad visais laikais vyrai gaudavo didesnę darbo užmokesčių nei moterys, diferenciacija tarp lyčių tikrai egzistuoja ir vis didėja dėl neobjektyvių nuo darbuotojo nepriklausančių priežasčių.

Kita vertus, 27 tyrime dalyvavusios respondentės nebuvo tokios kategoriškos. Nepritarusios teiginiui – moterys argumentavo, jog jeigu ir egzistuoja vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija tai tikrai ne visose įmonėse, nes yra labai gerai savo darbą atliekančių ir išmančių moterų užimančių vadovaujančias pozicijas ir uždirbančias daugiau nei vyrai. Taip pat moterų teigimu vyrai gauna didesnę darbo užmokesčių už moteris tuose darbuose, kuriuose yra reikalinga fizinė vyriška jėga, dirbama pavojingomis sąlygomis ir kt., kas teisiškai yra paaiškinama, pagrindžiama. Kalbant apskritai moterys pabrėžia, jog vyriškosios profesijos, neretais atvejais netenkinančios moteriškojo darbinio poreikio, yra geriau apmokamos, todėl vyrai turi didesnes galimybes uždirbti daugiau, tačiau taip nėra įvertinamas vienodas ar panašus vyrų ir moterų atliekamas darbas. Moterys įvertinusios užsienio kapitalo įmonėse egzistuojančias tvarkas nurodė, jog nėra svarbi darbuotojo lytis, vyrai ir moterys yra vertinami vienodais principais. Likusios respondentės kategoriškai nurodė, jog diferenciacijos tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio nėra, nes darbo užmokestis yra skiriamas už atlikto darbo kokybę, punctualumą, darbuotojo kompetencijas, išsilavinimą, užimamas pareigas ir panašius veiksnius.

Be abejo nemaža dalis respondentų nurodė, jog vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja – vyrai uždirba daugiau nei moterys, tačiau įvardinti ar kitaip apibrėžti priežasčių, kodėl taip yra negalėjo.

Analizuojant 27 vyrų nuomonę pasisakiusių apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos egzistavimą paaiškėjo, jog 11 vyrų teigimu darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į darbuotojo lytį egzistuoja. Iš atlikto tyrimo rezultatų matyti, jog vyrai labiau linkę teigti, jog lytis neveikia darbo užmokesčio diferenciacijos. Teigiama, jog požiūris į moteris yra išlikęs nuo

senovės, kai moterys augindavo vakus, prižiūrėjo namus ir užsiėmė tik namų ruošos darbais. Daugelis respondentų nurodė, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja, bet kodėl egzistuoja, plačiau paaiškinti negalėjo. Kitų teigimu vis dar gaji nuomonė, jog moterys – silpnoji lytis, todėl jos uždirba mažesnę darbo užmokesčių nei vyrai. Tyrime dalyvavę respondentai taip pat nurodė, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja, nes tai dažnu atveju priklauso nuo didesnio vyrų noro siekti, augti, greičiau kilti karjeros laiptais. Vyrai yra labiau linkę rizikuoti nei moterys, o moterims reikia stabilumo, taip pat moterys dažniau nei vyrai linkusios paaukoti savo karjerą dėl šeimos gerovės (pavyzdžiui: nėštumas, vaiko auginimo, priežiūros atostogų, šeimos nario slaugymas ir kt.), kai tuo tarpu vyrai gali dirbti ir uždirbti pinigų, kilti karjeros laiptais.

Respondentų išsakyta nuomone darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja ir to nepaneigsime, vien iš publikuojamos statistikos aiškiai matyti – pagal lytį ir gaunamą darbo užmokesčių. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacijos galimos priežastys:

1. Nuo seno nusistovėjęs stereotipas, kad vyras geriau, našiau dirba ir turi daugiau uždirbti (po truputį, kai kuriose šalyse, šis stereotipas jau nyksta arba visai jo nesijaučia, daugiausiai jaučiamas stereotipo išnykima Skandinavijos šalyse).

2. Dalis tam tikrų profesijų, darbų tokių kaip inžinerija, statyba ir kt. yra vyriškos profesijos, ten reikia daugiau fizinės jėgos ir didesnės išvertmės, šiuo atveju vyrai yra neretai pranašesni už moteris, todėl ir didžioji dalis darbo užmokesčio šiose profesijose, sektoriuose, darbuose tenka vyrams.

3. Darbo užmokesčio diferenciaciją lemia ir moterų nėštumas, vaiko auginimo, priežiūros atostogų, kurių labai vengia privačios įmonės, darbdavys tai traktuoja kaip neigiamą veiksnį moters karjeroje. Darbdavys linkęs skeptiškiau vertinti jauną, neištekėjusią ir vaikų neturinčią moterį nei vyriškosios lyties darbuotoją.

4. Vertinant imigrantus atvykusius dirbti į Lietuvą, vyrai imigrantai taip pat gauna didesnę darbo užmokesčių nei moterys imigrantės todėl, kad šie dažniausiai dirba statybų sektoriuje, kuris priskiriamas vyriškajai profesijai, o moterys aptarnavimo sektoriuje (kambarių tvarkytojomis ir pan.), kur remiantis teorija žinome, kad darbo užmokesčiai yra mažesni.

5. Įvertinus motinystės atostogas, moterys augindamos vaiką (vienam vaikui skiriami apie 2 metai) praranda galimybę arba bent jau suprastėja sąlygos karjeros siekimui, jeigu auginami 2 vaikai ir daugiau, tuomet prarandamas dar didesnis laikotarpis, tuomet moteris nedirba, per šį laikotarpį vyras, kuris nėra vaiko auginimo atostogose turi puikią galimybę kilti karjeros laiptais ir gauti didesnę darbo užmokesčių, o moterims grįžusioms po tokių atostogų dažnu atveju tenka adaptuotis, prisitaikyti prie naujovių, pakeitimų ir dar daug panašių veiksnių, dėl kurių yra sunkiau ir pailgėja karjeros siekimo terminai.

6. Respondentų nuomone moterims, dėl psichologijos, kuri skiriasi nuo vyriškosios psichologijos yra sunkiau priimti ryžtingus sprendimus, jos daugiau, dažniau dvejoja, daug kartų apmasto, svarsto

dėl tam tikrų sprendimų priėmimo ir pan., todėl ir vadovais, direktoriais netgi prezidentais dažniau tampa vyrai nei moterys.

7. Didelės reikšmės turi ir religiniai įsitikinimai, pagal tam tikrus religinius įsitikinimus moterys negali uždirbti daugiau nei vyrai, turi mažiau teisių ir pan.

8. Dar vienas nusistovėjęs senas požiūris, jog jeigu moteris gyvena su vyru ir uždirba daugiau už vyrą, tai tampa psichologiniu barjeru tarp jų santykių, vyras jaučiasi blogai, nes pagal nusistovėjusius stereotipus vyras privalo išlaikyti šeimą. Kita vertus dauguma moterų uždirbdamos mažiau už vyrus, save nuvertina ir nebesiekia didesnio darbo užmokesčio, nerodo ryžto, nes priima tai kaip minėtą nusistovėjusių stereotipą – vyras yra šeimos galva, jis turi daugiau uždirbti ir taip yra išlaikomas balansas šeimoje.

Tyrimo dalyviai iškėlė klausimą diskusijai ar vyrai tikrai nėra geresni darbuotojai nei moterys dėl tam tikrų psichologinių, charakterio, fizinių ir kt. duomenų, tam tikrose ar net daugumoje sričių, todėl vyrų darbo užmokestis yra didesnis nei moterų. Respondentų teigimu dauguma moterų siekia lygių galimybių, teisių, o darbo kokybę, rezultatus, pasiekiamus ir kt. tarp skirtingų lyčių vertina įvairiai. Vienas iš pavyzdžių, stereotipiniu požiūriu maisto gaminimas yra moteriška profesija, tačiau geriausi pasaulio virtuvės šefai yra vyrai. Panašumų yra ir aukštosios mados srityje, dizainerių kuriančių bei siuvančių pasaulinio lygio drabužius vyriškosios lyties yra daugiausiai.

Respondentai nurodo, kad ne visos moterys gali dirbti tuos darbus, kuriuos dirba vyrai ir atvirksčiai, lygiai taip pat gali skirtis ir darbo užmokestis, tačiau moterys dažniau uždirba mažiau nei vyrai. Daugelio vyrų dalyvavusių apklausoje (16 vyrų) teigimu, nėra darbo užmokesčio diferenciacijos atsižvelgiant į darbuotojo lytį, kai atliekamas vienodas darbas. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į jų lytį, privalo būti vertinami pagal atliktą darbą, darbo kokybę, darbo krūvį, darbuotojų kompetencijas ir kitus veiksnius.

Apibendrinant apklausos metu gautus duomenis galima teigti – tiek vyrų, tiek moterų nuomonės pasidalijo į dvi puses bei vieningos nuomonės apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją nėra. Tiek vyrų, tiek moterų nuomonės apie galimą mažesnę darbo užmokesčių atsižvelgiant į darbuotojo lytį yra susiskirsčiusios į dvi puses. Tačiau atlikus kokybinį bei kiekybinį tyrimus identifikuoti trys pagrindiniai veiksniai lemiantys vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją – darbuotojo užimamos pareigos, darbo rezultatai (darbų kokybė, punktualumas) ir kompetencijos, galima pabrėžti ir tai, jog šie veiksniai nėra tiesiogiai susiję su darbuotojo lytimi.

4.3. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių tyrimo diskusija

Darbo užmokesčio diferenciacija – kai vienas darbuotojas uždirba daugiau nei kitas, dirbant panašiomis ar vienodomis sąlygomis. Darbo užmokesčio diferenciacija remiantis atliktais tyrimais tikrai egzistuoja, taigi diskriminacijos taikant darbo užmokesčių teorijos pradininkė Becker (1971) buvo

teisi. Kai du ar daugiau asmenų įmonėje dirba panašų darbą, yra panašios kvalifikacijos, tačiau uždirba nevienodai, tai vadinama diskriminacija atsižvelgiant į darbo užmokestį. Galima sutikti ir su Grybaite (2006), jos teigimu vyrų ir moterų darbo užmokestis priklauso nuo daugybės veiksnių, kurie išryškėja dėl skirtingų lyčių t. y. vyrų ir moterų charakteristikų ir dėl diskriminacijos darbo rinkoje.

Tiriant informacija apie įmonės charakteristiką buvo analizuoja ir vertinta vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, dydį, veiklos sektorių bei tai ar įmonėje yra kolektyvinė sutartis. Tyrimo metu identifikuota, jog vyrų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis didelėse įmonėse yra didžiausias, tačiau moterų atvirkščiai, vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis tarp apklaustųjų respondentų yra didžiausias mažose įmonėse, taigi teiginys, jog darbo užmokestis gaunamas didesnis didelėse įmonėse pasitvirtino tik su vyriškąja lytimi. Galima daryti prielaidą, jog vyrai dirbdami didelėse įmonėse ir nepertraukdami savo darbo pasiekia karjeros, todėl gauna didesnę darbo užmokestį.

Gana dažnai vyrai ir moterys darbus renkasi skirtingai ir tai dažniausiai yra susiję su lyties aspektu. Pavyzdžiui, moterų ir vyrų pasiskirstymas skirtingose ekonominės veiklos srityse, kai vyrai dominuoja geriau apmokamose srityse: technologijų, pramonės ir pan., o moterys – prasčiau apmokamose srityse: švietimo, socialinio darbo ir pan. Remiantis kiekybinio tyrimo duomenimis tenka sutikti su Bergmannu (1989) ir pritari teiginiui, jog moterys dominuoja aptarnavimo, socialinių paslaugų srityse, o šioje įmonėse darbo užmokestis yra mažesnis.

Kaip teigia autoriai (Grimm, Lang ir Stephan, 2016) organizacijose, kurios neturi kolektyvinių sutarčių su savo darbuotojais vyrauja atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio, t. y. vyrškosios lyties darbuotojai uždirba daugiau nei tokį pat darbą dirbančios moteriškosios lyties darbuotojos. Tuo tarpu organizacijose, kurios turi ir naudoja kolektyvines darbo sutartis atotrūkis tarp darbo užmokesčio vyrų ir moterų atžvilgiu ženkliai mažėja. Deja, bet pagal atlikto tyrimo duomenis aiškaus skirtumo tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio (neto) darbo užmokesčio nematyti, tačiau išryškėja tai, jog vyrų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis yra didžiausias tose įmonėse, kuriose nėra kolektyvinės sutarties, kas prieštarauja analizuotiems autoriams. Moterų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokestis deja yra mažiausias tose įmonėse, kuriose jų teigimu nėra aišku ar tokia sutartis yra, t. y. respondentės nežino apie tokios sutarties egzistavimą.

Galima sutikti su Landmannu (2009) teiginiu, jog darbo sauga ir darbo užmokestis yra glaudžiai susiję, nes kuo rizikingesnės darbo sąlygos, tuo intensyviau darbuotojai derasi dėl didesnio darbo užmokesčio. Tai atspindi ir informacija gauta apie apklausoje dalyvavusių respondentų išdirbtą darbo laiką, nes dirbant daugiau nei 40 val. per darbo savaitę yra laikoma apsunkintomis darbo sąlygomis. Remiantis tyrimo duomenimis darbuotojai dirbantys daugiau nei pilną darbo laiką t. y. daugiau nei 40 val. per darbo savaitę, iš tiesų gauna didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokestį nei dirbantys pilną darbo laiką (40 val. per savaitę) ar nepilną darbo laiką (mažiau nei 40 val. per darbo savaitę).

Tačiau galima identifikuoti darbo užmokesčio diferenciaciją tarp vyrų ir moterų, lyginant vienodus veiksnius. Vyrų visais atvejais gauna didesnę vidutinę mėnesinę (neto) darbo užmokesčių už moteris. Galima išskirti ir tai, jog vyrai uždirba daugiau dirbdami ne pilną darbo laiką (mažiau nei 40 val. per darbo savaitę) nei moterys dirbančios pilną darbo laiką (40 val. per savaitę), šiuo atveju pastebima darbuotojų diskriminacija atsižvelgiant į jų lytį. Pasitvirtina Hartmanno ir Hegewischo (2014) įžvalgos, kurių teigimu darbuotojui dirbant nepilną darbo dieną arba savaitę susitarus su darbdaviu, jam yra apmokama proporcingai dirbtam laikui arba už atliktą darbą, taigi kuo daugiau darbuotojas dirba, tuo didesnę darbo užmokesčių gauna.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais darbuotojai, kurie darbe yra vertinami gauna didesnę darbo užmokesčių, už tuos, kurie nėra vertinami, taigi galima pritarti Vanagui (2009) – kai konkreti darbo vertė yra apibrėžiama kolektyvinėje sutartyje, ar kituose įmonės vidaus dokumentuose darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo galimo neobjektyvaus darbdavio vertinimo skiriant darbo užmokesčių.

Diferenciaciją dar labiau padidina skirtingos darbo sąlygos bei paties darbuotojo motyvacija ir indėlis darbo metu. Atlikus tyrimą taip pat pritariama Buškevičiūtei ir kt. (2012), nes nuolatinis inovacijos ir kūrybiškumo skatinimas, organizacijoms suteikia konkurencinį pranašumą, tuo pačiu lygiagrečiai inovatyvūs darbuotojai konkuruoja tarpusavyje ir tampa pranašesniais vieni prieš kitus, vertinant kitus pasiektus vienodus ar panašius atliekamo darbo kokybės vertinimo rodiklius. Pasitvirtino ir tai, jog inovatyvūs darbuotojai yra vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris užtikrina ekonominę organizacijos konkurencingumą (LŽŽŪ, 2013).

Remiantis S. Jhasu ir S. Jhasu (2015) reliatyvi darbuotojo vertė, tai darbuotojo vertės pasiūlymas organizacijai, kuris lemia visos organizacijos efektyvumą, taigi darbuotojai, kurie yra pasirengę organizacijai pasiūlyti kuo didesnę pridėtinę vertę žino, jog darbdavys manais pasiūlys geresnes darbo apmokėjimo sąlygas. Atlikto kokybinio tyrimo metu išaiškėjo, kad darbuotojai yra suinteresuoti teikti kuo didesnę pridėtinę vertę įmonei, nes mainais gauuna didesnę darbo užmokesčių. Tyrimo metu paaiškėjo ir taip, jog moterys kuria didesnę pridėtinę vertę tirtose įmonėse nei vyrai, nors šis įmonės veiklos pobūdis galėtų būti priskiriamas „vyrškosioms“ profesijoms.

Didėjant žmogaus amžiui, darbo užmokesčio diferenciacija atsižvelgiant į lytį taip pat didėja, atrodo, jog darbo užmokesčio diferenciaciją lemia dar du veiksniai – moterys dažniau ir ilgesniu laikotarpiu dirba mažiau valandų nei vyrai, taip pat moterų karjera yra pertraukiama. Vyrų priešingai nei moterys paprastai dirba daugiau valandų, o jų karjera dažniausiai yra nepertraukiama. Galima daryti išvadą, jog dėl nepertraukiamos karjeros vyrai uždirba didesnę darbo užmokesčių nei moterys. Remiantis atlikto tyrimo duomenimis identifikuotas akivaizdi diferenciacija tarp vyrų ir moterų vidutinio mėnesinio (neto) darbo užmokesčio atsižvelgiant į darbuotojų amžiaus grupes. Moterys visose amžiaus grupėse uždirba ženkliai mažiau nei vyrai, taip pat ryškiausiai išsiskirianti kategorija, tai 31–36 m. amžiaus vyrai, kurie šiais gyvenimo metais uždirba daug daugiau nei moterys.

Pasitvirtina Beseno, Matz-Costo ir Pitt-Catsoupheso (2009) teiginiai, jog darbo organizavimo procese dėmesys turėtų būti skiriamas ne darbuotojo amžiui, o jo darbo atlikimo kokybei, atlikto tyrimo metu išryškėjo darbo užmokesčio mažėjimas lyginant darbuotojų augantį amžių. Šių autorių teigimu būtina atkreipti dėmesį ir į tai, koks yra jo bendras darbo stažas ir stažas, įgytas dirbant konkrečioje organizacijoje, ar žmogus tik pradeda karjerą, ar jau yra daug nuveikęs profesinėje srityje, deja, bet tyrimo rezultatai parodė, kad augant moterų darbo stažui, jų gaunamas darbo užmokestis neauga, arba auga nedaug, atvirkščiai nei vyrų, kurių darbo užmokestis didėjant darbo stažui po truputį auga.

Vertinant Liepės ir Šimoliūnienės (2015) atlikto tyrimo įžvalgas bei atlikus kiekybinį tyrimą galima pritarti autorių nustatytam faktui, jog darbuotojų turimas išsilavinimas lemia jo gaunamą darbo užmokestį: žmonės su geresniu išsilavinimu gauna didesnes pajamas. Tai pasitvirtino atlikus kiekybinį tyrimą, kurio metu nustatyta, kad kuo aukštesnes pareigas darbuotojas užima, tuo didesnę darbo užmokestį gauna. Tačiau atlikus tyrimą identifikuota ir tai, kad kartojasi jau anksčiau tyrimo metu pastebėtas reiškinys, kai įvertinus vienodas sąlygas vyrai gauna didesnę vidutinį mėnesinį (neto) darbo užmokestį nei moterys. Taip pat aktualus ir svarbus faktas, jog iš pateiktos informacijos galima išskirti pareigas, kuriose vyrauja vyriškoji ir moteriškoji lytis.

Taigi, remiantis atliktais tyrimais yra gana sudėtinga nustatyti, kokio dydžio darbo užmokesčio diferenciacija egzistuoja, kai kurie tyrimai parodė ir tokią darbo užmokesčio diferenciaciją, kurią sunku paaiškinti. Būtent tokia darbo užmokesčio diferenciacija parodo, jog egzistuoja darbuotojų diskriminacija atsižvelgiant į jų lytį.

Darbo užmokesčio diferenciacija, kurią lemia suprantamos priežastys, dažnai nelaikoma darbuotojų diskriminacija, tačiau darbo užmokesčio diferenciacija kai už panašų ar vienodą darbą atliekantiems vyrams ir moterims turi būti apmokama vienodai, t. y. tiek vyrai, tiek moterys turi gauti vienodą darbo užmokestį yra laikoma diskriminacija pagal darbuotojo lytį. Daugelyje pasaulio šalių moterys per valandą vidutiniškai uždirba daug mažiau nei jų vyriškosios lyties kolegos. Deja formaliai tokia darbo užmokesčio diferenciacija yra apskaitoma, tačiau ji nėra teisinga. Praktiškai moterys per trumpą laiką uždirba daug daugiau nei vyrai.

Darbo užmokesčio diferenciacija atsiranda tuomet, kai darbuotojai yra diskriminuojami, tokia diskriminacija gali atsirasti dėl lyties, religijos, amžiaus, rasės ir kt. Deja darbo užmokesčio diferenciacija gali atsirasti ir tuomet kai konkreti darbo vertė ar konkreti darbo vieta, pareigybės ir t. t. darbdavių yra vertinamos skirtingai. Taip pat paplitusi tendencija, kai įmonių vadovų lygmenyje dominuoja vyrai, o moterys dažniau užima nevadovaujančias pareigas ir todėl gauna mažesnę darbo užmokestį. Šį darbo užmokesčio netolygumą gali lemti ir karjeros pertrūkiai, kai moterys (įprastai dėl vaikų priežiūros, pagyvenusių ar turinčių negalią šeimos narių priežiūros) dažniau negu vyrai daro karjeros pertraukas, po kurių sunku grįžti į darbo rinką ir toliau kilti pareigose. Galima pasvarstyti, kokius darbus moterys dažniau rinksis turėdamos tam tikrą išsilavinimą ir norėdamos darbą suderinti

su šeimos gyvenimu, t. y. tokius darbus, kuriuose galima pasirinkti lanksčias darbo sąlygas (darbo grafiką, pusę etato ir pan.). Taip pat galima pridurti, jog darbo užmokestis dirbant pusę etato gali beveik nesiskirti gaunant valandinį darbo užmokestį, tačiau mėnesio darbo užmokestis bus jaučiamai mažesnis. Kadangi jauni vyrai ir moterys dažniausiai karjerą renkasi pagal nusistovėjusius stereotipus, t. y. vyriškąsias ir moteriškąsias profesijas, ateityje tokie nevisapusiškai apgalvoti sprendimai turi ilgalaikes pasekmes. Kaip jau aptarta anksčiau didžiausią darbo užmokesčio diferenciaciją pagal lytį lemia išsilavinimo, profesijos pasirinkimo ir veiklos sektoriaus veiksniai.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą nustatyta, jog darbo užmokestis šiuolaikinėje mūsų visuomenėje užima labai svarbų vaidmenį kiekvieno dirbančiojo gyvenime – tai svarbiausias asmens pajamų šaltinis, kurio dydis lemia jo ir jo šeimos pragyvenimo sąlygas, lygį ir kokybę. Mažas darbo užmokestis – viena iš svarbiausių ir opiausių ne tik Lietuvos, bet ir viso pasaulio ekonominių bei socialinių problemų. Darbo užmokestis – vienas iš svarbiausių rodiklių, vertinant lyčių lygiateisiškumą. Taigi galima teigti, jog skiriamas mažesnis darbo užmokestis diskriminuojant darbuotoją dėl neobjektyvių priežasčių, ypač tuomet, kai darbuotojų kompetencijos ir sugebėjimai yra vienodi ar labai panašūs – neteisingas darbo apmokėjimas.

2. Autoriai pastebi, jog moterys dažniau užima žemesnės kvalifikacijos darbo vietas, todėl visų moterų apskaičiuojamas darbo užmokestis matomas mažesnis nei vyrų. Nepaisant Europos Sąjungos ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, Lietuvoje moterys uždirba mažiau nei vyrai. Taigi įvertinus analizuotą mokslinę literatūrą bei Europos Sąjungos išleistus leidinius, identifikuota, jog moterų ir vyrų darbo užmokesčio diferenciacijos pagrindinės priežastys yra: diskriminacija darbo vietoje, veiklos sektorius, elgsena darbo vietoje, nepakankamas moterų darbo ir įgūdžių vertinimas bei lyčių vaidmenys ir tradicijų suvokimas mūsų visuomenėje.

3. Darbo užmokestį lemia daug išorinių ir vidinių veiksnių: *Regioninis lygmuo* – valstybės, apskričių, miesto, kaimo aspektais. Regioninius skirtumus lemia regiono ekonominis išsivystymas ir plėtra, gyvenimo / pragyvenimo lygis, darbo rinkos sąlygos, teisiniai aktai, profesinių sąjungų veikla, minimalaus darbo užmokesčio nustatymas. *Gyvenimo lygis* – darbuotojams taikomas darbo užmokesčio indeksavimas atsižvelgiant į kainas, bet ir dėl to, kad vidutinis darbo užmokestis šalyje priklauso nuo pragyvenimo lygio. *Valstybinis ir privatus sektorius*. Valstybiniame sektoriuje darbo užmokestį lemia valstybės biudžeto skiriamos lėšos, įstatymai ir norminiai aktai. Privačiame sektoriuje darbo užmokestis priklauso nuo gaunamo pelno ir darbuotojų našumo, tai derybų objektas tarp darbuotojo ir darbdavio. *Darbuotojų asmeninės savybės, išsilavinimas ir patirtis* – aukštos kvalifikacijos ir didelės patirties darbuotojai būna sunkiai pakeičiami kitais. Siekiant išlaikyti tokius darbuotojus darbovietėje mokamas didesnis darbo užmokestis. *Ekonominės sąlygos, konkurencija* taip pat veikia darbdavio galimybėms mokėti darbo užmokestį. Esant didelei konkurencijai darbdavys gali būti priverstas mažinti produkcijos kainas, tuomet proporcingai mažės ir įmonės gaunamas pelnas. To pasekoje mažėja darbdavių galimybės mokėti didesnę darbo užmokestį. *Diskriminacinė darbo užmokesčio diferenciacija* – darbo užmokesčio skirtumai tarp darbuotojų dėl jų lyties, amžiaus, rasės, religijos ir kt. skirtumų.

4. Išanalizavus mokslinės literatūros autorių pateikiamas teorijas ir mintis galima išskirti organizacinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją lemiančių veiksnių paketus –

organizaciniai (objektyvūs) veiksniai ir asmeniniai (subjektyvūs) veiksniai. Organizacinius (objektyvius) veiksnius sudaro: *įmonės charakteristika* – įmonės veiklos pobūdis, įmonės dydis, veiklos sektorius bei kolektyvinė sutartis ir *darbo pobūdis* – pareigos, darbo dienos trukmė (pilna / nepilna darbo diena), pavojingos darbo sąlygos bei konkretaus darbo vertė. Asmeninius (subjektyvius) veiksnius sudaro: *asmeninė darbuotojo charakteristika* – amžius, darbo stažas, išsilavinimas (profesija), šeimyninė padėtis bei *darbuotojo konkurencingumas* – darbo rezultatai (darbo kokybė, punktualumas), darbuotojo kompetencijos, darbuotojo inovatyvumas bei reliatyvi darbuotojo vertė.

5. Identifikuotų veiksmų lemiančių vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją patikrinimui buvo atliktas kokybinis fokus grupės ir kiekybinis anketinės apklausos tyrimas. Fokus grupės tyrimo metu buvo siekiama išgryninti veiksmus lemiančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją. Kokybinio tyrimo metu paaiškėjo, jog apklaustieji respondentai vieningai nurodė, kad vyrai negauna didesnio darbo užmokesčio nei moterys, dažniausiai moterys uždirba daugiau nei vyrai, nes tirtose įmonėse mokama už atliktą darbą, o ne už išdirbtas valandas. Taigi žinant, jog darbas yra įkainotas, darbo užmokestis skaičiuojamas pagal atlikto darbo kiekį, kokybę ir kt., neatsižvelgiant į darbuotojo lytį. Pasak kokybiniame tyrimo dalyvavusių respondentų reikšmingiausi veiksniai lemiantys darbo užmokesčio diferenciaciją – pavojingos darbo sąlygos, darbas nakties metu, sunkiomis sąlygomis, konkretaus darbo vertė, darbuotojo išsilavinimas, profesija, darbo rezultatai (kokybė, punktualumas) bei darbuotojo kompetencijos, visi šio tyrimo dalyviai nuodė, jog lytis darbo užmokesčio diferenciacijos niekaip neveikia.

6. Atlikus kiekybinį anketinės apklausos tyrimą identifikuota tai, jog beveik visais tirtais atvejais moterys uždirba mažiau nei vyrai. Respondentai nurodė, kad ne visos moterys gali dirbti tuos darbus, kuriuos dirba vyrai ir atvirkščiai, lygiai taip pat gali skirtis ir darbo užmokestis, tačiau moterys dažniau uždirba mažiau nei vyrai. Daugelio vyrų dalyvavusių apklausoje teigimu, nėra darbo užmokesčio diferenciacijos atsižvelgiant į darbuotojo lytį, kai atliekamas vienodas darbas. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į jų lytį, privalo būti vertinami pagal atliktą darbą, darbo kokybę, darbo krūvį, darbuotojų kompetencijas ir kitus veiksmus. Apibendrinant apklausos metu gautus duomenis galima teigti – tiek vyrų, tiek moterų nuomonės pasidalijo į dvi puses bei vieningos nuomonės apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją nėra.

7. Atlikus kokybinį bei kiekybinį tyrimus identifikuoti trys pagrindiniai veiksniai lemiantys vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją – darbuotojo užimamos pareigos, darbo rezultatai (darbo kokybė, punktualumas) ir kompetencijos, galima pabrėžti, jog šie veiksniai nėra tiesiogiai susiję su darbuotojo lytimi.

8. Rekomenduojama kiekvienam būsimam darbuotojui susidaryti tam tikrą veiksmų seką tam, kad kuo anksčiau jis galėtų jaustis užtikrintas, jog nebus diskriminuojamas. Pirmiausia reikia tikslingai ir apgalvotai pasirinkti išsilavinimo kryptį, vertinti tai, kas planuojama, jog bus ateities darbo rinkoje.

Taip pat labai svarbu pasirinkti veiklos sektorių, pasidomėti apie jų ypatumus. Renkantis tai, ko bus mokomasi svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad mokslai būtų būtų lankstūs ir įgyti įgūdžiai galėtų būti panaudojami plačiaja prasme. Dirbant niekuomet negalima nustoti siekti daugiau, darbuotojas turėtų būti visuomet pasiruošęs diskutuoti su darbdaviu ir siekti karjeros, daugiau atsakomybių kas veikia darbo užmokestį. Nereikėtų pamiršti ir mokymosi, kvalifikacijos kėlimo galimybių darbe, darbuotojai turėtų naudotis visomis suteiktomis galimybėmis tobulėti, kelti savo kvalifikaciją, dalyvauti seminaruose ir kt., nes darbo rinka keičiasi nuolatos, dažnu atveju ir greitai.

9. Tinkamiausias būdas moterims uždirbti didesnę darbo užmokestį – dirbti pilnu etatu, tai padidina galimybes gauti papildomų mokymų, seminarų, paaukštinimą, vadovų pritarimą (be abejo tai taikoma ir vyrams). Tačiau pastangas dėti turėtų ne tik darbuotojai, bet ir darbdaviai, pirmiausia darbdavys turėtų užtikrinti skaidrų darbo užmokestį ir atvirai vertinti karjeros galimybes tiek vyrams, tiek moterims. Taip pat, darbdavys turėtų atsižvelgti į darbo ir laisvo laiko balansą, ypač tuomet, kai darbuotojai turi vaikų (nepilnamečių). Verta paminėti, jog darbdavys turėtų kontroliuoti ir stebėti tiek vyrų, tiek moterų darbo užmokesčius, taip būtų siekiama išvengti darbo užmokesčio diferenciacijos atsižvelgiant į darbuotojo lytį.

10. Taip pat norint sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją, reikia efektyvios Vyriausybės politikos šiuo klausimu, kad skiriamos biudžeto lėšos iš tiesų prisidėtų prie darbo užmokesčio diferenciacijos mažinimo, taip pat skaidrios ir atviros darbo užmokesčio politikos. Visos priemonės turėtų būti sistemiškos bei nukreiptos į tikrųjų darbo užmokesčio diferenciacijos priežasčių šalinimą. Nuo 2017 metų liepos mėn. įsigaliosiančiame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse numatyta, kad visose įmonėse, turinčiose 50 ir daugiau darbuotojų, darbdaviai privalės numatyti ir vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemones, kas iš esmės turėtų panaikinti ar bent jau sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją. Rekomenduojama tiek darbuotojams, tiek darbdaviams sekti situaciją įmonėse ir siekti lygių galimybių politikos realaus ir skaidraus įgyvendinimo.

LITERATŪRA

Armstrong, C. S., Guay, W. R. ir Weber, J. P. (2010). The role of information and financial reporting in corporate governance and debt contracting. *Journal of Accounting and Economics*.

Balvočiūtė, R. ir Skunčikienė, S. (2008). *Darbo užmokesčio Lietuvos organizacijose struktūrinis pjūvis: darbuotojų išsilavinimo ir darbo stažo aspektai*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 25-29.

Barras, R. (1994). *Политическая экономия*. Москва. 74.

Bartkevičius, A. (2004). *Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios darbdavio mokamos išmokos*. Vilnius: Kvalifikavimo kėlimo kursai „Vananta“.

Becker, G. (1971). *The Economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press. 168.

Beladi, H., Chakrabarti A. ir Marjit S. (2009). *Skilled-unskilled wage inequality and urban unemployment*. Economic inquiry. 997-1007.

Bergmann, B. (1989). *Does the Labour Market for Women's Labour Need Fixing*. Journal of Economics Perspectives. Nr. 3. 43-60.

Brazienė, R. (2005). *Socialinės stratifikacijos skaitiniai*. Kaunas: KTU. 80.

Buškevičiūtė, J., Giedraitytė, V. ir Raipa, A. (2012). *Inovatyvus socialiai orientuotų sprendimų pobūdis šiuolaikiniame viešajame valdyme*. Socialinis darbas. ISSN 2029-2775. 47-58.

Erlich, A. ir Bichard, J. A. (2008). *Coming Working place: designing for ageing knowledge workers*. Journal of Corporate Real Estate. Vol. 10 No. 4. 273-285.

Europos Sąjunga. (2014). *Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje*, Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.

Galuscak, K., Keeney, M., Nicolitsas, D., Smets, F., Strzelecki, P. ir Vodopivec, M. (2012). The determination of wages of newly hired employees: Survey evidence on internal versus external factors. *Labour Economics*, 19 (5), 802-812.

Gerikienė, V. (2002). *Darbo apmokėjimo įstatymo taikymo problemos Lietuvoje*. Jurispundencija. Nr. 25. 37-41.

Gerikienė, V. (2010). *Atlyginimas už darbą ir jo reguliavimo problemos Lietuvoje*. Iš Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: kolektyvinė monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 207–230.

Gerikienė, V. ir Blažienė, I. (2009). *Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo problemos Lietuvoje*. Jurispundencija. Nr. 4. 299-320.

Gižienė, V. ir Markauskienė, A. (2012). *Investicijų į aukštąjį išsilavinimą ir valstybės pajamų priklausomybės tyrimas*. Economics and Management: 2012. 17 (3). 1141-1148.

Gorzig, B., Gornig, M. ir Werwatz, A. (2008). *Firm wage differentiation in Eastern Germany*. Economics of Transition. Vol. 16. Nr. 2. 273-292.

Grybaitė, V. (2006). *Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai*. Verslas: teorija ir praktika. 168-173.

Grimm, V., Lang, J. ir Stephan, G. (2016). *Tarifvertraege und die Lohnluecke zwischen Maennern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen (Collective wage agreements and the gender pay gap: Empirical evidence from decomposition analyses)*. Industrielle Beziehungen-Zeitschrift fuer Arbeit, Organisation und Management-The German Journal of Industrial Relations, 23(3). 309-333.

Gučinskienė, J. ir Čiburienė, J. (2009). *Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis*. Verslas, vadyba ir studijos. 271-284.

Hegewisch, A. ir Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*.

Hoi, L. ir Pomfret, R. (2010). *Foreign direct investment and wages pill overs in Vietnam*. Asean economic bulletin. Vol. 27. Nr. 2. 159-172.

Hübler, D. ir Hübler, O. (2010). *The link between job security and wages*. Schmalenbach business review, 62, 45-67.

Jha, S. ir Jha, S. (2015). *Leveraging Employee Value Proposition for Organizational Effectiveness*.

Juhn, C., Murphy, K. M. ir Pierce B. (1993). *Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill*. The Journal of Political Economy. 410-442.

Katsimi, M. (2008). *Training, job security and incentive wages*. Nr. 55. P. 70-75.

Kristjuhan, Ü. ir Kalas, L. (2011). *Age Management during the Life Course. The 4 th International Symposium on Work Ability*. Tampere. 239-245.

Landmann, O. (2009). *Discussion of the link between job security and wages*. Schmalenbach business review. Nr. 62. 68-72.

Lazaroiu, G. (2015). *Employee Motivation and Job Performance*. Linguistic and Philosophical Investigations, 14, 97.

Levanaitė, R. ir Raubickas, L. (2010). *Personalo kaitos mažinimo galimybiu tyrimas*. Jaunuju mokslininku darbai, 1 (26). 105–106.

Liepė, Ž. ir Šimoliūnienė, N. (2015). *Išsilavinimo įtaka gyventojų užimtumo lygiui Lietuvoje*. ISSN 2029-9303. 98-103.

Lietuvos Respublika. (2016). *Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603)*. [žiūrėta 2017-02-13]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>

- Lietuvos statistikos departamentas. (2013). [žiūrėta 2017-01-08]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=396b7614-9ba9-4686-bba4-13c3c13e47fc>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2015). *Moterys ir vyrai Lietuvoje*. ISSN 2029-588X.
- Lietuvos statistikos departamentas. (2016). [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?epoch=ML>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2017). [žiūrėta 2017-03-25]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=7076d8ca-fd8d-400e-9db7-ab9bd081d402>
- LŽŽŪ. (2013). *Kaimo plėtra ir inovacijos*. Akademija. ISBN 9955-448-66-0.
- Mačernytė–Panomariovienė, I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
- Martinkus, B. ir Savanevičienė, A. (1996). *Darbo ekonomika*. Kaunas: Technologija. 58.
- Masso, J. ir Krillo, K. (2011). *Labour markets in the Baltic states during the crisis 2008-2009*. University of Tartu.
- McDuffie, J. P. (1995). Human resource bundles and manufacturing performance. *Industrial and Labour Relations Review*, ISSN 0149-2063. 197-221.
- Messenger, J. ir Ghosheh, N. (2016). *Offshoring and working conditions in remote work*. [žiūrėta 2016-05-23] Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=jS1aCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=working+conditions&ots=Jc7NLUBEU6&sig=UUSpaGfBEK2UIbYFihWP5RCE50&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Milkovich, G., Newman, J. ir Gerhart B. (2014). *Compensation*. New York: McGraw-Hill, Irvin.
- Mincer, J. ir Polachek, S. W. (1974). Earnings of Women. *Journal of Political Economy*. Vol. 82. 76-108.
- Morikawa, M. (2016). A comparison of the wage structure between the public and private sectors in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 39, 73-90.
- Navarro-Gómez, M. L. ir Rueda-Narváez, M. F. (2014). *Sexual-Based Wage Discrimination when Educational Outcomes are Endogenous: The Spanish Case*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116. 1869 – 1874.
- Pillinger, J. (2008). *Demografic Change. Electricity Industry in Europe. Toolkint on promoting age diversity and age management strategines*. European Social Dialogue Committee.
- Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C. ir Besen, E. (2009). *Age & Generations: Understanding Experiences at the Workplace*. The Sloan Center on Aging & Work at Boston College.
- Sakalas, A. ir Vanagas, P. (1996). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: KTU. 375.

Schult, R., Woodall, D., Block, E. ir Walter, I. (2012). *Drowning the poor in excessive wages: the problems of the minimum wage law*. Vol. 28. Nr. 4. 258-269.

Sloan Center on Aging & Work. (2011). *A 21st Century Diversity Imperative*. Executive Case Report No 4.

Šukaitė, R., Gerikienė, V. ir Tamaševičius, V. (2015). *Atlyginimų struktūros elementų poveikis pardavimo specialistų pasitenkinimui darbu*.

Tamašauskienė, Z. ir Stankaitytė, A. (2013). *Evaluating of the relationship between wages and labour productivity in Lithuania: territorial and sectoral approaches*: Socialiniai tyrimai, ISSN 1392-3110, 24-35.

Tamašauskienė, Z., Šileika, A. ir Mačiulytė, A. (2008). *Teoretical and practical aspects of wages differentiation*. Socialiniai tyrimai. Nr. 1. 111-129.

Tomaskovic-Devey, D., Lin, K. H. ir Meyers, N. (2015). *Did financialization reduce economic growth?* Socio-Economic Review, 13 (3), 525-548.

Turtorean, C. I., Chirila, C. ir Chirila, V. (2013). *Gender Discrimination on the Romanian Labor Market – Myth or Reality?* Procedia - Social and Behavioral Sciences 92. 960-967.

Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija. 113.

Valstybės žinios. (1996). *Valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų*. Nr. 109–2472.

Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija.

www.Bernardinai.lt. (2016). *2016 m. I ketvirtį darbo užmokestis sumažėjo visose apskrityse, išskyrus Vilniaus*. [žiūrėta 2017-01-07]. Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2016-06-03-2016-m-i-ketvirtis-darbo-uzmokestis-sumazejo-visose-apskrityse-isskyrus-vilniaus/145132>

Zakaria, Z., Noordin, N. (2011). *Reward Practice in Private Sector: Employees Perception*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2(12): 112–120.

Žmogaus teisių portalas. (2014). [žiūrėta 2017-02-23]. Prieiga per internetą: <http://manoteises.lt/straipsnis/moterys-darbo-rinkoje-mazesnis-atlyginimas-retesnis-lyderiavimas-ir-skurdesne-senatve/>

PRIEDAI

1 PRIEDAS. VEIKSNIŲ LEMIANČIŲ VYRŲ IR MOETRŲ DARBO UŽMOKESČIO DIFERENCIACIJĄ VERTINIMO LENTELĖ

Nr.	Veiksny	Komentaras
1.	Įmonės veiklos pobūdis	
2.	Įmonės dydis	
3.	Veiklos sektorius	
4.	Kolektyvinė sutartis	
5.	Pareigos	
6.	Pilna / nepilna darbo dienos trukmė	
7.	Pavojingos darbo sąlygos, darbas nakties metu, sunkiomis sąlygomis	
8.	Konkrečiau darbo vertė	
9.	Amžius	
10.	Darbo stažas	
11.	Išsilavinimas, profesija	
12.	Šeimyninė padėtis (vaikų skaičius ir t.t.)	
13.	Darbo rezultatai (kokybė, punktualumas)	
14.	Darbuotojo kompetencijos	
15.	Inovatyvumas	
16.	Reliatyvi darbuotojo vertė	

2 PRIEDAS. ANKETINĖS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS

1. Jūsų įmonės veiklos sektorius:

- Valstybinė įmonė
- Privatus sektorius

2. Jūsų įmonės veiklos pobūdis:

- Gamyba
- Paslaugos
- Aptarnavimas

3. Jūsų įmonės dydis:

- Maža įmonė (iki 50 darbuotojų)
- Vidutinė įmonė (nuo 51 iki 250 darbuotojų)
- Didelė įmonė (nuo 251 darbuotojo ir daugiau)

4. Jūsų įmonės veiklos sektorius:

- Sveikatos priežiūra ir socialinė rūpyba
- Švietimas, mokslas ir studijos
- Statyba ir remontas
- Transportas
- Vandens ūkis
- Žemės ūkis
- Miškų ūkis
- Pramonė
- Prekyba
- Ekonomika ir finansai
- Energetika
- Informacijos priemonė
- Informacinės technologijos ir telekomunikacijos
- Kultūra ir menas
- Miestų ūkis
- Nekilnojamojo ir kilnojamojo turto operacijos
- Pramogos, poilsis ir turizmas
- Paslaugos

5. Jūsų užimamos pareigos:

- Direktorius
- Vadovas. Padalinio vadovas, pavaduotojas

- Meistras
- Inžinierius
- Specialistas
- Ekonomistas
- Buhalteris
- IT specialistas
- Teisininkas
- Technikas
- Tarnautojas
- Kita.....(įrašykite)

6. Jūsų darbo stažas įmonėje:

- Iki 1 metų
- Nuo 1 metų iki 3 metų
- Nuo 3 metų iki 5 metų
- Nuo 5 metų iki 10 metų
- Nuo 10 metų iki 15 metų
- Nuo 15 metų iki 20 metų
- 20 metų ir daugiau

7. Ar Jūsų įmonėje yra Kolektyvinė sutartis? (Kolektyvinė sutartis - kolektyvinių darbo santykių subjektų sudaromos sutartys.):

- Taip, esu pasirašęs (-iusi)
- Taip, bet nesu pasirašęs (-iusi)
- Nėra
- Nežinau

8. Ar Jūs išdirbate pilną darbo laiką, kuris yra nustatytas Lietuvos Respublikos įstatymais?

- Dirbu pilną darbo laiką (40 val. per darbo savaitę)
- Dirbu ne pilną darbo laiką (mažiau nei 40 val. per darbo savaitę)
- Dirbu daugiau nei pilną darbo laiką (daugiau nei val. per darbo savaitę)

9. Darbas pasunkintomis sąlygomis (pažymėkite tinkamus):

- Dirbu su viršvalandžiais
- Dirbu nakties metu (nuo 22 val. iki 6 val.)
- Dirbu savaitgaliais ar švenčių dienomis
- Dirbu slenkančiu grafiku (savaitgaliai traktuojami kaip darbo diena)
- Dirbu kenksmingomis sąlygomis

Kita.....(įrašykite)

10. Pažymėkite Jums tinkamiausius teiginių įvertinimus (kai 1 – nesutinku, o 4 – sutinku):

	1 – nesutinku	2 – labiau nesutinku nei sutinku	3 – labiau sutinku nei nesutinku	4 – sutinku
Aš esu konkurencinga asmenybė				
Aš esu inovatyvi asmenybė				
Konkurencija tarp darbuotojų yra reikalinga				
Aš manau, jog įmonėje reikia diegti inovacijas				
Mano atliekamas darbas yra vertinamas				
Kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotoją nuo galimo neteisėto DU diferenciovimo				
Aš greitai mokausi				
Darbe aš skatinu inovacijų diegimą				
Moterys yra konkurencingesnės nei vyrai				
Vyrai yra inovatyvesni nei moterys				
Aš esu patenkintas savo darbo užmokesčiu				
Mano darbinėje aplinkoje yra pasitaikę diskriminacijos atvejų				
Aš pats esu diskriminuojamas darbe, todėl gaunu mažesnę darbo užmokesčių nei kiti				
Lytis yra svarbus veiksnys vertinant darbo užmokesčio dydį				
Moterys uždirba mažiau nei vyrai dirbdami tą patį ar panašų darbą				

11. Ar Jūs esate vertinamas? (pažymėkite tinkamus)

- Taip esu vertinama (-s) kaip asmenybė
- Taip esu vertinamas (-s) kaip darbuotojas
- Taip esu vertinamas (-s) pagal atlikto darbo kokybę
- Taip esu vertinamas (-s) pagal atlikto darbo punktualumą
- Nežinau ar esu vertinamas (-s)
- Nesu vertinamas (-s)

12. Kaip dažnai Jūsų darbas yra vertinamas?

- Kas mėnesį
- Kas ketvirtį
- Kas pusę metų
- Kas metus
- Rečiau nei kas metus
- Nežinau ar esu vertinamas
- Nevertinamas

13. Kaip manote kas veikia Jūsų darbo užmokesčių? (pažymėkite tinkamus)

- Įmonės veiklos pobūdis
- Įmonės dydis

- Veiklos sektorius
- Kolektyvinė sutartis
- Pareigos
- Darbo dienos trukmė
- Pavojingos darbo sąlygos
- Konkretaus darbo vertė
- Reliatyvi darbuotojo vertė
- Darbuotojo išsilavinimas
- Darbuotojo amžius
- Darbuotojo lytis
- Darbuotojo šeimyninė padėtis
- Darbuotojo kompetencijos
- Darbuotojo inovatyvumas
- Darbo rezultatai (kokybė, punktualumas)

14. Jūsų vidutinis mėnesinis (neto) darbo užmokesčio dydis (įrašykite):

-

15. Jūsų išsilavinimas:

- Pradinis išsilavinimas
- Pagrindinis išsilavinimas
- Vidurinis išsilavinimas
- Aukštasis išsilavinimas
- Aukštesnysis išsilavinimas
- Aukštasis koleginiis išsilavinimas
- Kita.....(įrašykite)

16. Jūsų amžius:

- Iki 20 m.
- 21–25 m.
- 26–30 m.
- 31–35 m.
- 36–40 m.
- 41–45 m.
- 46–50 m.
- 51–55 m.
- 56–60 m.
- 61 m. ir daugiau

17. Jūsų šeimyninė padėtis:

- Ištekėjusi / vedęs
- Vieniša / vienišas
- Gynenu su partneriu / partnere
- Našlė / našlys

18. Ar turite nepilnamečių vaikų?

- Taip
- Ne

19. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

20. Išreikškite savo nuomonę, apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio dydžio skirtumus, ar šis skirtumas dėl lyties egzistuoja? Jeigu egzistuoja, tai kodėl? Kokia yra Jūsų nuomonė, pastebėjimai, pasiūlymai? (Atviras klausimas)