



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**Ingrida Šacienė**

**VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMĄ  
SĄLYGOJANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMAS**

**MAGISTRO DARBAS**

**Darbo vadovė Lekt., dr. Vitalija Venckuvienė**

**KAUNAS, 2017**

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMĄ  
SĄLYGOJANČIŲ VEIKSNIŲ TYRIMAS

Įmonių valdymas (621N22001)

MAGISTRO DARBAS

**Studentė** parašas.....

Ingrida Šacienė, VMGMVL-6 gr.

2017 m. gruodžio 18 d.

**Vadovė** parašas.....

Lekt., dr., Vitalija Venckuvienė

2017 m. gruodžio 18 d.

**Recenzentė** parašas.....

Prof., Violeta Šilingienė

2017 m. gruodžio 18 d.

KAUNAS, 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
Ekonomikos ir verslo fakultetas

---

Ingrida Šacienė

---

Įmonių valdymas, 621N22001

---

Baigiamojo magistro darbo  
„Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą sąlygojančių veiksnių tyrimas“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

2017 m. gruodžio 14 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Ingridos Šacienės**, baigiamasis magistro darbas tema „**Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą sąlygojančių veiksnių tyrimas**“ 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 mokėjusi.

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

---

*(vardą ir pavardę įrašyti ranka)*

---

*(parašas)*

Ingrida, Šacienė. The Research of the Factors Influencing the Differences Between Male and Female Wages. Program / supervisor lect. dr. Vitalija Venckuvienė. The School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Science: 03

Key words: *discrimination, the break of work, equality of sexes, work pay, the same payment, the same work.*

Kaunas, 2017. 68 p.

## SUMMARY

Salary concerns everyone of us especially then when we talk about the touchiest and the most socially injured groups of societies. Not exception is equality of sexes because it is apriority of each democratic and developed state. This priority ensures the stability and economical evolution of the state itself.

**Actuality of research.** There is still quite popular different evaluation between men and women in society especially through the prism of salary. According to the data of Department of statistics in Lithuania in 2015 the break of work earnings between male and female was 15,6 percent. At an average exactly such amount of percents lower hourly pay women get in Lithuania in comparison with men. This break is increasing every year.

**Research object.** Factors that influence the difference between work pay of male and female.

**Research aim.** To find out the factors that influences the difference of work pay by integrating the aspect of the sex equality.

### **Research tasks:**

1. To reveal problems of the work pay of different sexes;
2. To reveal theoretical presumptions of the work pay of different sexes;
3. To form methodology of research;
4. To investigate the problems of work pay of different sexes in Lithuania.

**Main research results.** The labour code of Lithuanian Republic foresee that the system of payment should be prepared so that it would be possible to avoid any sex discrimination. Men and women should get the same payment for the same work. However, there are some factors that settle that women's salaries are lower than men's. There are picked out the following factors that condition this break: deviding profesions into „female“ and „male“, domination of women in the profesions that are not perspective, segregation of sexes (horizontal and vertical), stereotypes of breeding and educating, stereotype that a man has to earn money and woman's duty is to grow up children and to take care of family; that's why a woman has a break in a carrer, fenomen of „glass ceiling“, when a women have to deal with an artificial barriers while making a career, depreciation of women's competences, unflexibility of work conditions, not effective means of regulation of work payment and other factors.

Empirical research was made using qualitative research method. The questions were formed so that with the help of respondents' opinion would be possible to analyse what settle different payment of male and female, what critical factors influence this practise. Research results confirmed the existence of these factors and proved that they are making influence for the differences of work pay for male and female.

## TURINYS

SUMMARY .....	4
ĮVADAS .....	9
1. SKIRTINGO LYČIŲ DARBO UŽMOKESČIO PROBLEMATIKA .....	11
1.1. Darbo užmokesčio tendencijos Lietuvoje .....	11
1.2. Darbo užmokesčio tendencijos Europos Sąjungoje .....	17
2. SKIRTUMO TARP LYČIŲ DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI VEIKSNIAI .....	19
2.1. Diskriminacijos ir lygiateisiškumo samprata bei priežastys .....	19
2.2. Lyčių segregacija .....	24
2.3. Karjeros ir šeimos planavimas bei derinimas.....	29
2.4. Moterų padėtis kaip pavyzdys valstybės ir viešajame valdyme.....	34
2.5. Lietuvos vieta pasaulyje lyčių lygybės aspektu .....	35
3. TYRIMO METODOLOGIJA.....	41
4. VEIKSNIŲ, KURIE LEMIA VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMĄ, TYRIMAS.....	44
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS .....	60
LITERATŪRA .....	62
PRIEDAI.....	66

## Paveikslų sąrašas

1 pav. Vyrai ir moterys pagal 2016 m. baigtas 1 – osios pakopos Universitetines studijas, proc.....	12
2 pav. Vidutinis valandinis darbo užmokestis.....	13
3 pav. Užimti gyventojai pagal profesijas.....	15
4 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis proc.....	16
5 pav. Diskriminacijos darbe rūšys. ....	21
6 pav. Lyčių nelygybės problemos Lietuvoje, proc. ....	21
7 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų priežastys.....	22
8 pav. Moterų vadovių skaičius proc. ....	26
9 pav. Dirbantys gyventojai pagal darbo laiką proc.....	31
10 pav. Vidutinis senatvės pensijos dydis EUR. 2015 m. ....	33
11 pav. Lietuvos Respublikos Seimo nariai.....	35
12 pav. Išrinkti savivaldybių tarybų nariai, proc.....	35
13 pav. Pasaulinio lyčių atotrūkio indekso ekonominės srities rodikliai.....	36
14 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio veiksmų modelis.....	39
15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc.....	44
16 pav. Respondentų amžius, proc.....	44
17 pav. Respondentų socialinė padėtis, proc.....	45
18 pav. Respondentų šeimyninė padėtis, poc.....	45
19 pav. Respondentų išsilavinimas, proc. ....	45
20 pav. Respondentų gaunamos pajamos, proc.....	46
21 pav. Respondentų patirta diskriminacija, proc. ....	46
22 pav. Diskriminacijos priežastys, proc. ....	47
23 pav. Respondentų nuomonė apie vyrų ir moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, proc. ....	48
24 pav. Respondentų nuomonė ar už tą patį darbą vyrai ir moterys gauna vienodą atlygį, proc. ....	48
25 pav. Respondentų požiūris į asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą, proc. ....	49
26 pav. Respondentų asmeninė patirtis derinant šeimą bei karjerą, proc.....	49
27 pav. Respondentų nuomonė apie šeimos ir darbo derinimą, proc.....	50
28 pav. Respondentų nuomonė apie stereotipą, jog vyras uždirba pinigus, o moteris rūpinasi šeima, proc. .....	51
29 pav. Respondentų požiūris apie lyties faktoriaus įtaką mokant atlyginimą už vienodos vertės darbą, proc. .....	51
30 pav. Respondentų kolektyvo sudėtis, proc. ....	52
31 pav. Sritis, kuriose respondentai dirba, pagal ekonominę veiklos rūšį, proc. ....	53
32 pav. Teiginių apie vyrų ir moterų padėtį visuomenėje vertinimas, proc.....	54
33 pav. Veiksmų, darančių įtaką moterų karjerai, analizė, proc. ....	56
34 pav. Lyčių nelygybei labiausiai įtaką darantys veiksniai, proc.....	58
35 pav. Priemonių, kurias siūlo darbdaviai, įvertinimas, proc.....	59

## Lentelių sąrašas

1 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis proc. pagal amžių.....	13
2 lentelė. Darbo užmokesčio atotrūkis proc. pagal ekonomines veiklos rūšis.....	14
3 lentelė. Mėnesinis bruto darbo užmokestis.....	16
4 lentelė. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES proc.....	17
5 lentelė. 2012 m. Lyčių lygybės indekso įvairių sričių rodikliai.....	36
6 lentelė. Atotrūkio tarp vyrų ir moterų DU pagrindiniai veiksniai.....	38
7 lentelė. Klausimyno instrumentarijus.....	42
8 lentelė. Klausimyno patikimumas.....	43
9 lentelė. Diskriminacijos ir lyties priklausomybės įvertinimas.....	47
10 lentelė. Šeimos ir darbo derinimo bei lyties priklausomybės vertinimas.....	50
11 lentelė. Lyties ir sektoriaus priklausomybės vertinimas.....	52
12 lentelė. Darbo laiko lankstumo trūkumo, derinant darbą ir šeimos įsipareigojimus ir lyties vertinimas.....	55
.....	55



## IVADAS

Darbo užmokestis yra plačiai diskutuotina ir nagrinėjama tema, nes tai yra visuomenės gerovės pagrindas, kiekvieno jos nario įvertinimas už įdėtą indėlį į savo ir savo šalies gerovės didinimą. Tai nuolatinių diskusijų objektas, nes nuolat keičiantis darbo rinkos sąlygoms, įstatymams, visuomenės sąmoningumui, tai, kas kažkada atrodė įprasta, tampa sunkiai suvokiama ir priderinama prie besikeičiančio pasaulio sampratos.

**Tyrimo aktualumas.** Darbo užmokestis visada paliečia kiekvieną iš mūsų, o ypač tada, kai kalbama apie jautriausias ar labiausiai socialiai pažeidžiamas visuomenės grupes. Ne išimtis ir lyčių lygybė. Ir nors visuomenė pastaruoju metu vis labiau liberalėja ir atsikrato seniai bei giliai įsišaknijusių stereotipų, vis dar dažnas reiškinys, kai vyrai ir moterys yra vertinami nevienodai. Daugiau vyrų užima vadovaujančius postus, vyrai labiau pasireiškia kaip lyderiai, vyrams lengviau įsidarbinti ir didesnę darbo užmokestį gauna taip pat vyrai.

Tema yra aktuali, nes vis dar visuomenėje neišnykęs ir gana populiarius moterų ir vyrų nevienodas vertinimas, ypač per darbo užmokesčio prizmę. Projekto „Kurk Lietuvai“ lyčių nelygybės darbo rinkoje tyrime, D. Paulauskas, 2017), analizuodamas Lietuvos statistikos departamento pateiktus duomenis, teigia, kad Lietuvoje 2015 m. moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis siekė 15,6 proc. Vidutiniškai būtent tiek procentų mažesnę valandinį bruto darbo užmokestį moterys gauna Lietuvoje, palyginus su vyrais. Šis atotrūkis ne tik, kad nemažėja, tačiau kiekvienais metais tik didėja.

2014 metais Socialinių inovacijų fondas atliko moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinį lyginamąjį poveikio vertinimą pagal Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 metų programos priemonę, kurioje teigiama, kad moterys patiria lyčių diskriminaciją daugelyje sričių, tačiau akcentuojant darbo užmokestį šis skirtumas jaučiamas labiausiai (Socialinių inovacijų fondas [SIF], 2014).

Pasak A. Dromantaitės-Stancikienės ir Z. Gineitienės (2010, p. 71), „lyčių lygybė Lietuvoje suprantama kaip vienas iš pagrindinių demokratijos principų, kuris grindžiamas lygiomis lyčių teisėmis, atsakomybe, galimybėmis visose gyvenimo srityse ir vienoda elgsena su abiem lytimis. Tai vienas iš pagrindinių ekonominės, socialinės ir demokratinės raidos tikslų. Moterų ir vyrų lygybė – būtina Lietuvos ekonominės plėtros sąlyga“ Tačiau, nors situacija jau keičiasi, anot L. Pilukienės (2012), darbdaviai labiau linkę į atsakingesnes ir geriau mokamas pareigas skirti vyrus, nors moterų išsilavinimo rodikliai šiandieninėje visuomenėje daugeliu atvejų aukštesni nei vyrų. Moterims sunkiau siekti karjeros, jos dažnai priverstos sutikti dirbti žemesnio išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalaujantį darbą (Guščinskienė ir Čiburienė, 2009). Situacija, nors ir gerėjanti, vistiek išlieka aktuali. Būtina giliau tirti darbo rinkos tendencijas ir ieškoti priežasčių, kodėl moterys vis dar neturi vienodų sąlygų, lyginant su vyrais.

**Tyrimo problema.** Kas lemia skirtingą vyrų ir moterų darbo užmokestį, kokie kritiniai veiksniai sąlygoja šią praktiką?

**Tyrimo objektas.** Darbo užmokesčio skirtumą tarp vyrų ir moterų lemiantys veiksniai.

**Tyrimo tikslas.** Ištirti darbo užmokesčio skirtumą lemiančius veiksnius, integruojant lyčių lygybės aspektą.

**Tyrimo uždaviniai:**

5. atskleisti skirtingo lyčių darbo užmokesčio problematiką;
6. atskleisti skirtumo tarp lyčių darbo užmokesčio teorines prielaidas;
7. sudaryti tyrimo metodologiją;
8. ištirti skirtingo lyčių darbo užmokesčio problematiką Lietuvoje.

**Tyrimo metodai.** Tyrimui atlikti taikyti metodai – literatūros analizė ir kiekybinis apklausos metodas – anketinė apklausa. Apklauso duomenys apdoroti statistikos analizės programine įranga „SPSS“ ir „Microsoft Office Excel“ programa.

# 1. SKIRTINGO LYČIŲ DARBO UŽMOKESČIO PROBLEMATIKA

Lyčių lygybė yra kiekvienos demokratiškos ir išsivysčiusios valstybės prioritetas, kuris užtikrina pačios valstybės stabilumą ir ekonominę raidą. Visame pasaulyje, ne išimtis ir Lietuva, lyčių lygybė yra valstybės prioritetas ir apie tai daug diskutuoja mokslininkai, politikai, lygių galimybių specialistai, profesinių sąjungų atstovai ir kt, tačiau ne vienodos galimybės ir ne vienodas vyrų ir moterų vertinimas vis dar yra aktuali tema.

## 1.1. Darbo užmokesčio tendencijos Lietuvoje

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (DK) reglamentuoja, kad darbo užmokestis - tai yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. 140 str. 5 dalis numato, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. [...] Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

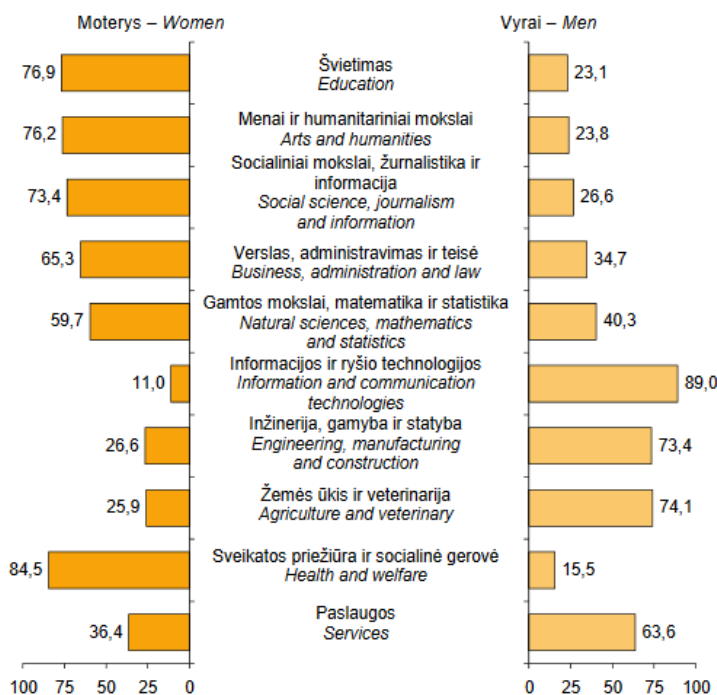
Kaip skelbiama Europos socialinėje chartijoje, kurią Lietuva ratifikavo 2001 m., 20 straipsnyje, tiek vyrai, tiek moterys turi turėti lygias galimybes ir sąlygas įsidarbinti, kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, gauti vienodą darbo užmokestį ir siekti profesinės karjeros. (Brazienė ir Mikutavičienė, 2015).

„Nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlygio už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys uždirba mažiau nei vyrai“ (Krinickienė, 2014, p. 164) Nors įstatymais yra apibrėžta, kad diskriminacijos nei pagal lytį, nei pagal kitus aspektus būti negali, tačiau realybė yra kitokia. Diskriminacijos darbo rinkoje išvengti nepavyksta. L. Vengalė ir I. Mackevičiūtė (2008) teigia, kad moterims vis dar nėra sudaromos lygios galimybės su vyrais įsidarbinant, kylant karjeros laiptais, keliant kvalifikaciją, mokant darbo užmokestį už vienodo pobūdžio darbą. L. Kublickienė ir A. Žvinklienė (2013) pabrėžia, kad Lietuvos visuomenėje egzistuoja stereotipas, jog moterys nėra visateisės pilietės, nes jaučiama atskirtis tarp moterų ir likusios visuomenės dalyvių.

Statistikos departamento (SD) duomenimis, 2016 metais Lietuvoje gyveno 2 870 351 žmonės. Moterų buvo 1 559 tūkst., vyrų – 1 329,6 tūkst. Išsilavinimą (įskaitant aukštąjį, aukštesnįjį, vidurinį, vidurinį su profesine kvalifikacija, pagrindinį, pradinį) buvo įgiję iš viso 2 449,1 tūkst. gyventojų, iš jų 1 104,7 tūkst. arba 45,1 procentas nuo visų išsilavinusių vyrų ir 1 344,4 tūkst. arba 54,9 procentai moterų. Taigi, išsilavinusios moterys sudaro 9,8 procentų daugiau nei vyrai.

Išskiriant aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, kuris reikalingas aukštoms ir daugiau kompetencijų reikalaujančioms pareigoms užimti, 2016 metais tokį išsilavinimą turėjo 281,9 vyrų ir 462,1 tūkst.

moterų. „Deja, nors moterys į darbo rinką ateina turinčios aukštesnį išsilavinimą nei vyrai, tai nėra svarbiausias kriterijus, lemiantis pasiekimus darbo sferoje“ (Kiaušienė, 2011, p. 92). Profesijų skirstymas į „vyriškas“ ir „moteriškas“ nulemia, kad moterys daugiausia renkasi studijas, susijusias su švietimu, menais, humanitariniais ir socialiniais mokslais, vyrai – informacijos ir ryšių, inžinerinių kryptų studijas. Šią tendenciją patvirtina ir 2016 metais baigusiųjų Universitetines pirmosios pakopos studijas asmenų pasiskirstymas pagal profesijas (žr. 1 paveikslą):

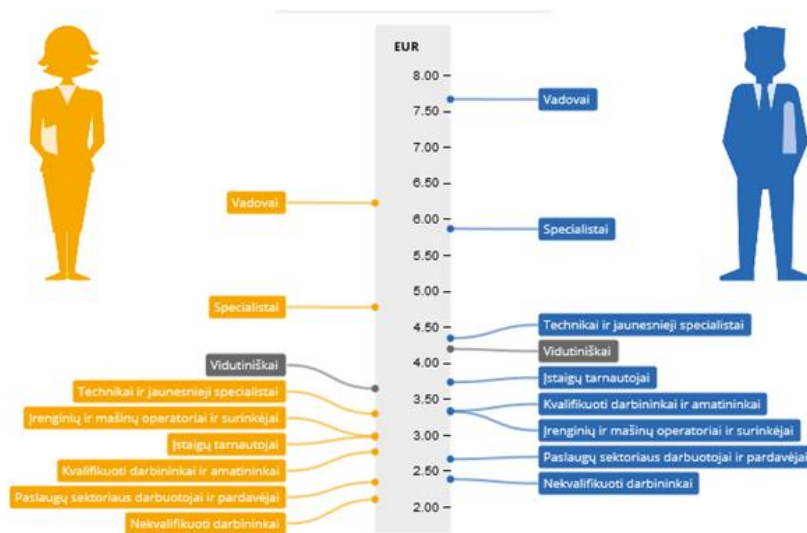


**1 pav. Vyrai ir moterys pagal 2016 m. baigtas 1 – osios pakopos Universitetines studijas, proc. (LSD, 2017b, p. 35)**

Nepaisant to, kad Lietuvoje moterų, įgijusių aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, dalis yra didesnė nei vyrų, moterys vis dar sulaukia mažesnio finansinio įvertinimo (SIF, 2014).

SD duomenimis, 2017 m. I ketvirčio vidutiniai atlyginimai Lietuvoje bruto buvo 748,5 Eur., mokami moterims ir 889,3 Eur., mokami vyrams (SD, 2017).

Lyginant valandinį darbo užmokestį pagal profesijas (žr. 2 pav.), pastebima, kad visose profesijų grupėse moterims ir vyrams yra mokama ne vienodai. Vyrai vidutiniškai uždirba 4,3 Eur/val., moterys – 3,7 Eur/val.



**2 pav. Vidutinis valandinis darbo užmokestis (EUR) pagal profesiją Lietuvoje (Statistikos departamentas ir Eurostatas, 2017)**

Labai aiškiai matyti, jog moterys visose srityse atsilieka nuo vyrų gaunamo atlyginimo. Ypač tai akivaizdu specialistų/ specialisčių (atitinkamai 5,9 Eur / val. ir 4, 7 Eur / val.) ir vadovų/ vadovių (atitinkamai 7,6 Eur.val. ir 6,3 Eur / val.) lygmenyje.

Kalbant apie vyrų ir moterų amžių, darbo užmokesčio atotrūkis taip pat aktualus. Kaip tai pasiskirstę tarp amžiaus grupių, pavaizduota 1 lentelėje.

1 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis proc. pagal amžių. Sudaryta, remiantis SD, 2017 duomenimis.

	<b>Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis proc.</b>				
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Iš viso pagal amžių</b>	<b>11,9</b>	<b>12,2</b>	<b>13,3</b>	<b>14,2</b>	<b>14,4</b>
Iki 20 metų	14,4	15,4	14,6	13,3	13,7
20–24	7,3	8,3	10,3	13	12,8
25–29	2,4	3,2	10,2	12,8	13
<b>30–34</b>	<b>17,5</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>18,7</b>	<b>18,8</b>
<b>35-44</b>	<b>17</b>	<b>17,5</b>	<b>18,8</b>	<b>20,3</b>	<b>20</b>
45–54	10,5	10,8	11,3	11,4	11,2
55–64	9	9,4	10,6	11,4	10,3
65 ir vyresni	8,7	11,2	14,7	14,2	13,8

Diskriminacija pagal amžių nuo 2012 metų, kai vidutiniškai siekė 11,9 proc., nuolat didėja ir 2016 metais pasiekė 14,4 proc. Jeigu išskirti konkrečias amžiaus grupes, didžiausias atotrūkis jaučiamas tarp 35 – 44 metų amžiaus vyrų ir moterų, kuomet 2016 metais pasiekė 20 proc. Taip pat didelis skirtumas – 18,8 proc. 2016 m.- pastebimas ir 30 – 34 metų amžiaus grupėje.

Mažiausias atlyginimų skirtumas vyrauja tarp 55 – 64 metų bei 65 ir vyresnių vyrų ir moterų, nors ir jis nuo 2012 m. tik didėja ir 2016 m., nors ir sumažėjęs beveik 1 proc. punktu, išlieka apie 10 – 14 proc.

Galima daryti išvadą – darbingiausio amžiaus, kuomet karjera turi pasiekti patį piką, vyrai ir moterys uždirba kardinaliai skirtingus atlyginimus.

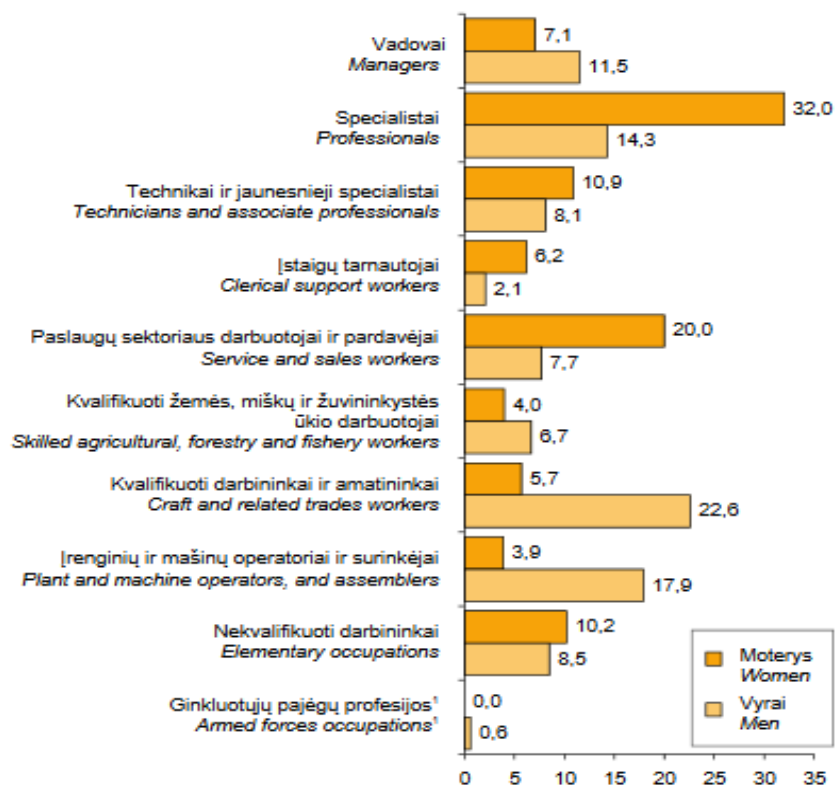
Pagal vykdomas ekonomines veiklos rūšis, darbo užmokesčio atotrūkis procentais pateiktas 2 lentelėje:

2 lentelė. Darbo užmokesčio atotrūkis proc. pagal ekonomines veiklos rūšis. Sudaryta remiantis ST duomenimis

	2012	2013	2014	2015	2016
Verslas	17	16,8	17,5	18	17,8
Pramonė, statyba ir paslaugos	11,4	11,5	12,4	13	13,4
Pramonė, statyba ir paslaugos, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	3,9	6	4,2	5,2	<b>5,6</b>
Apdirbamoji gamyba	26,9	26,2	25,8	26,2	<b>26</b>
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	10,6	9,9	10	9,3	9,3
Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	14,6	15,1	16,4	15,8	14,7
Statyba	-0,7	-1,2	2,2	3	<b>1,6</b>
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	20	22	22,6	24	24,4
Transportas ir saugojimas	-2,7	-3,9	-4,2	-6,8	<b>-6,3</b>
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	11,8	9,3	12,1	13,9	13,4
Informacija ir ryšiai	26,4	27,8	28,8	29,5	<b>29,9</b>
Finansinė ir draudimo veikla	40	39,9	39,9	38,5	<b>38,3</b>
Nekilnojamojo turto operacijos	15,3	15,2	15	14,5	13,9
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	14,6	19,8	17,4	17,4	16
Administracinė ir aptarnavimo veikla	12,4	12,5	13,5	14,1	14,3
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas	4,9	4,1	3,2	2	<b>3,6</b>
Švietimas	-0,4	-0,1	3,1	2,5	<b>2,8</b>
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	28,6	28,3	31,6	34,3	<b>29,6</b>
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	13,4	12,3	11,6	12,5	12,1
Kita aptarnavimo veikla	23,5	18,1	20	20	18,9

Didžiausias atotrūkis jaučiamas finansinėje ir draudimo veikloje, kur vyrai gauna net 38,3 proc. didesnius atlyginimus. Taip pat akivaizdus skirtumas informacijos ir ryšių sektoriuje – 29,9 proc., žmonių sveikatos priežiūroje ir socialiniame darbe – 29,6 proc., apdirbamojoje gamyboje – 26 proc. Mažiausi skirtumai fiksuoti transporto ir saugojimo srityje – 6,3 proc. statybos – 1,6 proc., švietimo – 2,8 proc., viešojo valdymo ir gynybos – 3,6 proc., kasyboje ir karjerų eksploatavime – 5,6 proc. Tačiau nedidelį atotrūkį lemia tai, kad šiose srityse dirba labai nedaug moterų. Arba, išskirtinai švietimo srityje, beveik vien moterys, todėl darbo užmokestį pagal lytis nėra tikslinga skirstyti.

3 paveiksle pavaizduota kiek procentų vyrų ir kiek procentų moterų dirbo tam tikrose profesijų srityse 2016 m.:



3 pav. Užimti gyventojai pagal profesijas (Statistikos departamentas, 2017b, p. 53)

Daugiau moterų nei vyrų dirbo paslaugų sektoriuje ir pardavėjomis bei specialistėmis. Vyrai dominavo beveik visose kitose profesijose, o labiausias atotrūkis pastebimas kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų, įrengimų ir mašinų operatorių, vadovų srityse.

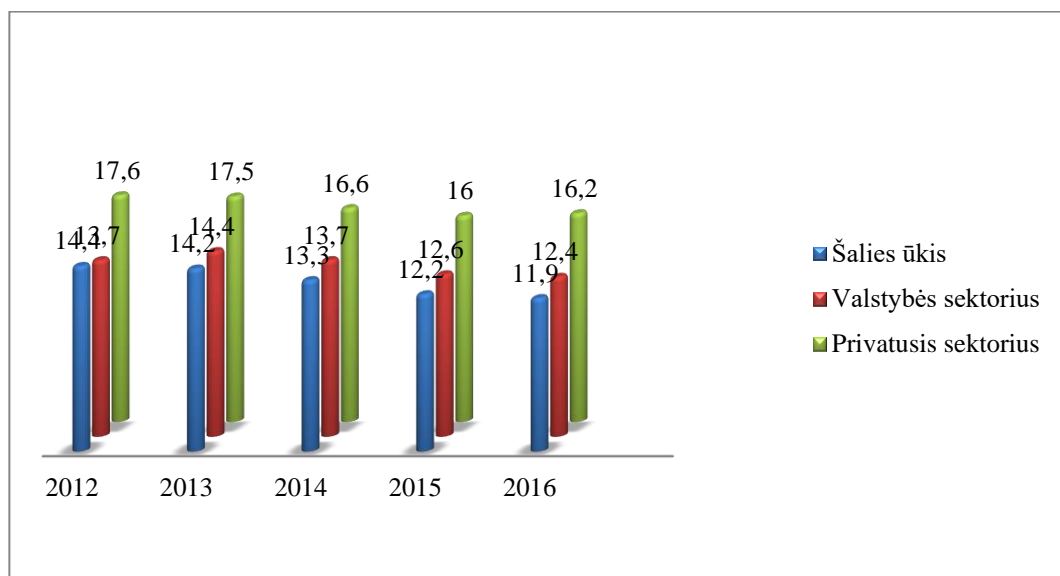
Galima patvirtinti nuostatą, kad dažniau menkesnės kvalifikacijos ir prasčiau apmokamą darbą dirba moterys ir, žinoma, už tai gauna mažesnę atlyginimą.

3 lentelėje pagal šalies ūkį, valstybinį ir privatų sektorius, palyginamas mėnesinis bruto darbo užmokestis Eur. Lietuvoje 2012 - 2016 m.

3 lentelė. Mėnesinis bruto darbo užmokestis (EUR). Sudaryta, remiantis SD duomenimis

Lytis	Sektorius	Metai				
		2012	2013	2014	2015	2016
Vyrai	Šalies ūkis	661,2	697,6	733,6	775,4	840,9
	Valstybės sektorius	752,3	778,3	815,6	845,8	901,2
	Privatusis sektorius	629,4	670,7	707,4	753,5	822,9
Moterys	Šalies ūkis	571,6	597,7	623,7	655,2	709,7
	Valstybės sektorius	627,6	647,9	670,8	699,1	747
	Privatusis sektorius	525,7	557,8	587,7	622,9	682,9

Šalies ūkyje, valstybiniame sektoriuje, taip pat ir privačiame sektoriuje skirtumai tarp moterų ir vyrų gaunamų atlyginimų akivaizdūs. Šio atotrūkio tarp vyrų ir moterų gaunamo bruto darbo užmokesčio įvertinimas procentais pavaizduotas 4 paveiksle:



4 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis procentais. Sudaryta remiantis SD duomenimis

Analizuojant duomenis galima pastebėti, kad didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimų jaučiamas privačiame sektoriuje. Nuo 2012 metų vyravo tendencija kasmet po truputį mažėti, tačiau 2016 metais vėl nežymiai jaučiamas atotrūkio padidėjimas.

Mažiausias atotrūkis jaučiamas šalies ūkyje, kuris 2012 metais buvo 14,4 proc. ir kiekvienais metais po truputį mažėja, todėl 2016 metais siekė 11,9 proc. Valstybiniame sektoriuje atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimų taip pat nuosekliai mažėja, tačiau vistiek siekia apie 12 proc.

Apibendrintus diskriminacijos rodiklius Lietuvoje galima rasti SD duomenų bazėse, tačiau L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2011) pabrėžia, kad Lietuvoje trūksta kokybiškai atliktos lyčių lygybės statistikos analizės, nes nėra tokių statistinių rodiklių rinkinio, jų rengimo ir sklaidos sistemos, kuri leistų pateikti vartotojams kokybišką ir tarptautiniu mastu palyginamą statistinę informaciją apie lygių



galimybių politikos įgyvendinimą, nustatyt diskriminacijos paplitimą pagal diskriminacijos pagrindą ir kt. aspektais. Dirbti diskriminacijos analizės tematika dar reikia nemažai.

Vis tikslai, analizuoti duomenys rodo, kad Lietuvoje diskriminacija tarp vyrų ir moterų dėl darbo užmokesčio labai ryški, tačiau taip yra ne tik mūsų šalyje.

## 1.2. Darbo užmokesčio tendencijos Europos Sąjungoje

Kalbant kitų Europos Sąjungos (ES) šalių mastu, situacija tokia pat kaip ir Lietuvoje. „2015 m. ES moterys uždirbo 16,3 % mažiau negu vyrai (vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis). Moterys uždirbo vidutiniškai mažiau negu vyrai visose ES šalyse, tačiau jų darbo užmokesčio atotrūkio dydis skiriasi.“ (Eurostatas ir Statistikos departamentas, 2017)

Moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio skirtumai pavaizduoti 4 lentelėje:

4 lentelė. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES proc. Sudaryta remiantis Eurostat duomenimis

Šalys	2012	2013	2014	2015
ES vidurkis	<b>17,3</b>	<b>16,8</b>	<b>16,7</b>	<b>16,3</b>
<i>Belgija</i>	8,3	7,5	6,6	<b>6,5</b>
Bulgarija	15,1	14,1	14,2	15,4
<i>Čekija</i>	22,5	22,3	22,5	<b>22,5</b>
Danija	16,8	16,5	16	15,1
<i>Vokietija</i>	22,7	22,1	22,3	<b>22</b>
<i>Estija</i>	29,9	29,8	28,1	26,9
Airija	12,2	12,9	13,9	-*
Graikija	-	-	-	-
Ispanija	18,7	17,8	14,9	14,9
Prancūzija	15,6	15,5	15,5	15,8
Kroatija	2,9	9	10,4	-
<i>Italija</i>	6,5	7	6,1	<b>5,5</b>
Kipras	15,6	14,9	14,2	14
Latvija	14,9	16	17,3	17
LIETUVA	<b>11,9</b>	<b>12,2</b>	<b>13,3</b>	<b>14,2</b>
<i>Liuksemburgas</i>	7	6,2	5,4	<b>5,5</b>
Vengrija	20,1	18,4	15,1	14
Malta	9,5	9,7	10,6	-
Olandija	17,6	16,5	16,1	16,1
Austrija	22,9	22,3	22,2	<b>21,7</b>
<i>Lenkija</i>	6,4	7,1	7,7	<b>7,7</b>
Portugalija	15	13,3	14,9	17,8
<i>Rumunija</i>	6,9	4,9	4,5	<b>5,8</b>
Slovėnija	4,5	6,3	7	8,1
<i>Slovakija</i>	20,8	18,8	19,7	<b>19,6</b>
Suomija	19,2	18,8	18,4	17,3
Švedija	15,5	14,6	13,8	14
<i>Jungtinė Karalystė</i>	21,2	20,5	20,9	<b>20,8</b>
<u>Islandija</u> (ne ES narė)	17,7	19	16,7	17,5
<u>Norvegija</u> (ne ES narė)	14,7	15,5	14,5	14,9
<u>Šveicarija</u> (ne ES narė)	19,2	19,3	-	17,7

\*,-,-, – nėra duomenų

Didžiausias atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio pasireiškia Estijoje, kur 2015 m. siekė 26,9 proc. Taip pat ryškus skirtumas Čekijoje - 22,5 proc., Vokietijoje - 22,0 proc., Austrijoje - 21,7 proc., Jungtinėje Karalystėje - 20,8 proc., Slovakijoje – 19,6 proc. Mažiausias skirtumas – Italijoje ir Liuksemburge - po 5,5 proc., Rumunijoje 5,8 proc., Belgijoje 6,5 proc., Lenkijoje 7,7 proc. Bendras ES vidurkis 2012 m. siekė 17,3 proc. ir kiekvienais metais po truputį mažėja, tačiau 2015 m. vis dar siekė 16,3 proc. Situacija turi tendenciją gerėti, tačiau labai nežymiai.

Remiantis tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos skelbiamais duomenimis, atotrūkis tarp vyrų ir moterų, dirbančių vienodos vertės ir vienodo išsilavinimo reikalaujančių darbą, yra akivaizdus ir neturi tendencijos išnykti, nors ir labai garsiai kalbama apie lyčių lygybę, o tai įtvirtinama įvairiais įsakymais, įstatymais ir nutarimais.

## **2. SKIRTUMO TARP LYČIŲ DARBO UŽMOKESČIO TEORINIAI VEIKSNIAI**

Nepaisant to, kad visų demokratiškų valstybių principas yra lyčių lygybė ir vienodos tiek vyrų, tiek moterų teisės visose socialinio, politinio, ekonominio, kultūrinio gyvenimo, sveikatos apsaugos ir kt. srityse, kaip rodo statistiniai duomenys ir atlikti tyrimai, deja, situacija nėra tokia, kokia galėtų ir turėtų būti. Moterys vis dar nėra lygiavertės vyrams tiek savo užimamais postais, tiek gaunamu atlyginimu ar dalyvavimu sprendimų priėmime. Tam, kad būtų galima surasti sprendimo būdus kaip šią situaciją pakeisti, pirmiausia reikia įvardinti, kokios yra priežastys ir dėl ko susidaro vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai.

Mokslininkai, tyrinėjantys lyčių lygybės principus, sutaria, kad nelygybė egzistuoja pačiose įvairiausiose gyvenimo srityse. Tai įrodyti buvo atlikta nemažai mokslinių tyrimų ir analizių. Moterų padėtį Lietuvoje, siekiant karjeros tyrinėjo A. Dromantaitė-Stancikienė ir Z. Gineitienė (2010), Daukantienė (2006). S. Mikėnė (2012), D. Janušauskienė (2016), L. Andrikienė ir K. Vaičiūnaitė (2016). J. Guščinskienė ir J. Čiburienė (2009), L. Krinickienė (2014), G. Purvaneckienė (2008), L. Raguckienė ir V. Staponienė (2016) analizavo dabartinę moterų padėtį lyčių lygybės aspektu Lietuvoje svarbiausiose visuomeninio gyvenimo srityse – darbo rinkoje, politikoje, švietimo srityje, o atskirai diferenciaciją Lietuvos darbo rinkoje tyrė D. Beržinskienė ir S. Raziulytė (2013), L. Žiogelytė (2012), o V. Šidlauskienė (2010) aiškino, kokia yra moterų ir vyrų lygybės padėtis, siekiant mažinti moterų ir vyrų padėties darbo vietoje skirtumus. J. Reingardė ir A. Tereškinas (2006), F. D. Blau ir L. M. Kahn (2016) analizavo lyčių lygybės iššūkius ir galimybes, su kuriomis susiduria norintieji suderinti darbą ir šeimos gyvenimą, diskriminacijos dėl amžiaus apraiškas tyrė R. Brazienė ir I. Mikutavičienė (2015). Lietuvos statistikos departamentas (2017) pateikė moterų ir vyrų situaciją apibendrinančias pagrindines demografines charakteristikas, o Socialinių inovacijų fondas (2014) atliko moterų ir vyrų padėties pokyčių visose srityse išplėstinį lyginamąjį poveikio vertinimą.

Norint įvardinti veiksnius, kurie lemia darbo užmokesčio atotrūkį, pirmiausia reikia išsiaiškinti, iš kur ir kodėl kyla skirtingas požiūris į vyrus ir moteris bei jų padėtį visuomenėje.

### **2.1. Diskriminacijos ir lygiateisiškumo samprata bei priežastys**

ES ir Lietuvoje lyčių lygybę reglamentuoja Europos Tarybos priimtos Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (14 str.), kuri draudžia bet kokią diskriminaciją, Europos socialinės chartija (4 str.) numato vienodą atlygį už vienodos vertės darbą, Lietuvos Respublikos Konstitucija (29 str.) pabrėžia, kad visi asmenys yra lygūs, o konkrečiai su diskriminacija kovoja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998) bei Lygių galimybių įstatymas (2003), Darbo kodeksas, Baudžiamasis kodeksas (169 ir 170 str.) ir kt. (Platovas ir Petrauskaitė-Kriauzienė, 2014).

Nors įstatymai draudžia bet kokią diskriminaciją, įskaitant ir lytį, reali situacija yra nepalanki moterims. Jos vis dar yra diskriminuojamos daugelyje sričių, o ypač per darbo užmokestį, ir tai patvirtina atlikti moksliniai tyrimai, kuriuose aiškinamasi, kodėl taip yra ir kaip tai pakeisti.

„Darbo užmokesčio nelygybė arba diskriminacija pagal darbo užmokestį atsiranda tada, kai moterims ir vyrams, atliekantiems analogišką ar panašų (t. y. reikalaujantį panašios kvalifikacijos) darbą (ar užduotį), turintiems tokią pačią darbo patirtį ir išsilavinimą, mokamas skirtingas atlyginimas. Ši nelygybė gali reikštis tam tikrame šalies ūkio ekonominės veiklos sektoriuje, organizacijoje, jos skyriuje, darbo grupėje ir pan.“ (Raguckienė ir Staponienė, 2016, p. 409).

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne (2017) žodis *diskriminacija* apibūdinamas kaip teisių atėmimas arba apribojimas. „Tai lygiateisiškumo pažeidimas, susijęs su žeminimu, niekinimu, teisių ribojimu ar privilegijų teikimu“. (Vidrinskaitė, 2004, p. 107).

Diskriminacija gali būti *tiesioginė*, kai yra atvirai pasakoma, jog asmuo netinkamas vienokioms ar kitokioms pareigoms dėl amžiaus, lyties, rasės ir t.t. ir *netiesioginė* – kai nuslepia tikroji nepasirinkimo priežastis (Platovas ir Petrauskaitė-Kriauzienė, 2014).

Bendrajai prasme, diskriminaciją galima įvardyti kaip neigiamą elgesį su tam tikrais visuomenės dalyviais. Dažniausiai pasitaikančios formos yra pagal lytį, rasę, amžių, tautybę. Galimos net ir kelių lygių diskriminacijos formos, kaip, pavyzdžiui, „darbo rinkoje vyresnio amžiaus moterims daug sunkiau konkuruoti nei to paties amžiaus vyrams.“ (Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011, p. 117). Dėl amžiaus ir taip iš esmės tampa sunkiau konkuruoti darbo rinkoje, o jeigu tai dar moteriškos lyties asmuo, darbą susirasti yra gerokai sudėtingiau.

Šiai minčiai pritaria D. Šavareikienė ir L. Žalys (2013), kurie, analizuodami politikos mokslų enciklopedinį žodyną, išskiria ne tik kas gali būti diskriminuojamas, bet ir dėl kokių požymių: „*diskriminacija* – nevienodas asmenų ar jų grupių vertinimas rasės, lyties, seksualinės orientacijos ar socialinio statuso (klasės) pagrindu“ (Šavareikienė ir Žalys, 2013, p. 7). Autoriai teigia, kad diskriminacija gali pasireikšti visose profesinės veiklos srityse, ir išskiria penkias sritis, kurios yra svarbiausios tiriant diskriminaciją darbinėje aplinkoje (žr. 5 pav.):

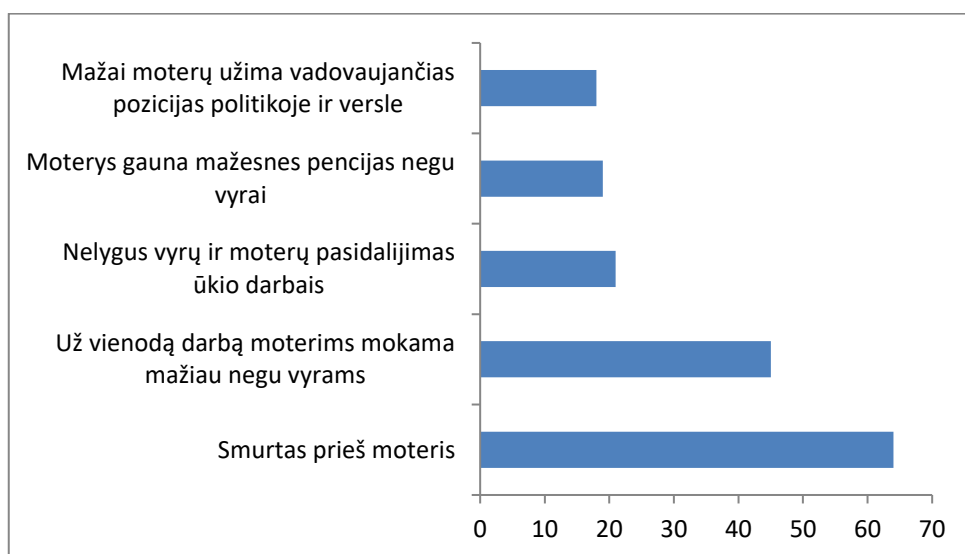


**5 pav. Diskriminacijos darbe rūšys. (Šavareikienė ir Žalys, 2013)**

Nevienodas vyrų ir moterų vertinimas išryškėja tada, kai reikia rinktis arba atleisti darbuotoją, skirti į geresnes ir atsakingesnes pareigas, siunčiant į mokymus kvalifikacijai tobulinti, skiriant darbuotojams darbo užmokesčių ir skirstant darbo pozicijas pagal vyriškus ir moteriškus (*lyčių segregacija*) darbus. Kiekviename etape moterys visada turi mažiau galimybių nei vyrai, nes visuomenėje dar labai gajūs lyčių lygiateisiškumo stereotipai.

Lygiateisiškumas tarp vyrų ir moterų yra apibrėžtas įstatymų, kurie teigia, kad darbuotojai turi turėti vienodas teises į darbą, kvalifikacijos kėlimą, darbo užmokesčių, lengvatas ir t.t. S. Vidrinskaitė, (2004) išskiria, kad išimtis daryti galima tik išskirtiniais atvejais, kai tam tikrą darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo.

D. Paulauskas (2017) aiškina, kurias lyčių nelygybės problemas Lietuvoje reikia spręsti labiausiai. Apklausoje rezultatai pasiskirstė taip:



**6 pav. Lyčių nelygybės problemos Lietuvoje, proc. ( Sudaryta remiantis D. Paulausku, 2017)**

Daugiausia respondentų, 65 proc., didžiausią lyčių nelygybės problemą įvardino smurtą šeimoje. Kad už vienodą darbą moterims mokama mažiau nei vyrams teigė 45 proc. apklaustųjų, o kad šeimose

vyrauja nelygus ūkio darbų pasidalijimas, pritarė 20 proc. respondentų. Labai panašiai, apie 19 proc. apklaustųjų, mano, kad moterys gauna mažesnes pensijas nei vyrai ir mažiau užima vadovaujančius postus politiniame šalies gyvenime bei versle. Galima daryti išvadą, kad visuomenė puikiai pastebi nevienodą vyrų ir moterų socialinę padėtį, tai tik dar kartą įrodo, jog lyčių nelygybės problema egzistuoja.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo priežastys yra sudėtingos. Jos apima platų veiksmų spektrą, įskaitant žmogiškąjį kapitalą ir kvalifikacijos kėlimą, mokymą ir akreditaciją darbo vietoje, darbo patirtį ir įgaliojimus bei kitas priežastis (Australian Government, 2017). L. Raguckienė ir V. Staponienė (2016) pagrindinėmis lyčių nelygybės per darbo užmokestį priežastimis įvardina šiuos veiksmus:

#### Išorinės aplinkos veiksniai

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

#### Organizacinės

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

#### Asmeninės

7 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų priežastys (Raguckienė ir Staponienė, 2016, p. 414)

Autorės išskiria tris pagrindines priežastis, t.y. - išorinės aplinkos veiksniai, organizacinės aplinkos veiksniai ir asmeninės priežastys, kurie lemia nevienodą vyrų ir moterų darbo užmokestį. Išorinė aplinka yra sunkiausiai nustatoma ir kontroliuojama, nes susideda iš tokių komponentų kaip šalies užimtumo politika, nedarbo reguliavimas, įvairios socialinės paramos ir minimalaus darbo užmokesčio dydžių bei kontrolės, darbo rinkos sąlygų konkrečiame regione ir kt. elementų (Raguckienė ir Staponienė, 2016). Organizaciniai veiksniai priklauso daugiau nuo vidinių įmonės dalyvių kompetencijų, išsilavinimo lygio, pasaulio sampratos ir kt. Asmeninės priežastys gali būti priimamos laisva valia ir pasirinkimu nedirbti, dirbti mažiau ir kt.

V. Šilingienė ir G. Radvila (2016) darbo užmokesčio diferencijavimo veiksmus suskirsto į tris dideles grupes:

1. **politiniai ir teisiniai veiksniai** (valstybės politika bei reguliavimas, Lietuvos ir ES įstatyminė bazė);

2. **socialiniai veiksniai** (išsilavinimo lygis ir amžius, pasiskirstymas pagal lytį, pasiskirstymas pagal profesiją);
3. **ekonominiai veiksniai** (ekonominės veiklos rūšys, darbo užmokesčio dydis, pragyvenimo lygis)

Visi šie veiksniai sudaro daugybę prielaidų darbo užmokesčio atotrūkio tarp lyčių diferenciacijai atsirasti, todėl labai svarbu juos išanalizuoti giliau.

JAV mokslininkė H. M. Lips (2012) atkreipia dėmesį į žmogiškųjų išteklių valdymą ir teigia, kad tai yra bene svarbiausias veiksnys, lemiantis atlyginimų atotrūkį. Autorė teigia, kad dirbančiųjų darbo užmokestis yra tiesiogiai susijęs su jų investicijomis į savo išsilavinimą, įgūdžių tobulinimą, darbo patirtį. Tai reiškia, kad darbuotojo įnašas ir nuopelnai įmonei tiesiogiai veikia jo atlyginimą: kuo daugiau yra investuojama į darbo kokybės gerinimą, tuo didesnio atlygio galima laukti. Šį indėlį galima paskaičiuoti kiekybiškai ir darbo užmokestį paskirstyti nešališkai, neatsižvelgiant į darbuotojo lyties aspektą. Darbuotojo kompetencija yra pagrindinė varomoji jėga, todėl natūralu, kad aukštųjų mokyklų absolventai uždirba daugiau nei vidurinės mokyklos absolventai, o turintys retų įgūdžių ar talentų taip pat uždirba daugiau nei tokių įgūdžių neturintys jų kolegos. Šis modelis yra vadinamas teisingumo idealu, taip turėtų funkcionuoti darbo rinka, tačiau retai kur taip yra iš tikrųjų. Diskriminacija pagal lytis egzistuoja visame pasaulyje, moterų ir vyrų padėtis nėra lygi, nors išsilavinimo ir tam tikrų kompetencijų dydis dažniausiai nusveria į moterų pusę.

Skirtingai vyrų ir moterų padėčiai Lietuvos visuomenėje nustatyti, buvo atlikti tyrimai pagal įvairius aspektus. D. Paulauskas (2017), pritardamas L. Raguckienės ir V. Staponienės (2016) sudarytoms darbo užmokesčio pagal lytis skirtumo priežastims, išskiria šiuos pagrindinius veiksnius, kurie lemia vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkį:

1. atlyginimų diskriminacija, kai už vienodą darbą moterims mokama mažiau,
2. darbas ne visą darbo dieną, nes moterims dažniausiai darbą tenka derinti su namuose prižiūrimais vaikais,
3. karjeros pertraukos, kuomet moterys gimdo ir prižiūri vaikus arba sergančius pagyvenusius šeimos narius,
4. horizontalioji segregacija, kai moterys ir vyrai dirba skirtingose ekonominėse sferose,
5. vertikalioji segregacija, kai vyrai užima aukščiausias darbo pozicijas įmonėse, o moterys dirba mažesnės kvalifikacijos darbus.

F. D. Blau ir L.M. Kahn (2016) šį sąrašą papildė, teigdami, kad itin svarbus veiksnys, lemiantis darbo užmokesčio atotrūkį yra dalyvavimas darbo rinkoje. Po antrojo pasaulinio karo, moterys itin aktyviai buvo įtraukiamos į darbo rinką ir tai padarė didelę įtaką jų atlyginimo didėjimui. Moterys išsilaisvino iš namų šeiminių stereotipų ir vis drąsiau pradėjo konkuruoti su vyrais, tačiau vis dar nepavyksta iki galo šių stereotipų išvengti, nes moterys ir vyrai vis dar nėra lygiaverčiai darbo rinkos

dalyviai. H. M. Lips (2012) įvardindama lyčių nelygybę lemiančius veiksnius, naudoja terminą „minkšti kintamieji“, kuriems priskiriama motyvacija, vertybės, kultūros normos ir lūkesčiai. Šie veiksniai priklauso nuo visuomenės narių išsiauklėjimo, išsilavinimo ir bendro supratimo, kas yra moteris ir vyras ir kokie jų tikslai bei gyvenimo prioritetai. Labai svarbu atkreipti dėmesį į šiuos dalykus, nes nuo visuomenės sąmoningumo priklauso didelė dalis sprendimų, kurie nulemia vyrų ir moterų padėtį tiek visuomeniniame gyvenime, tiek darbo rinkoje. Ši autorė atkreipia dėmesį ir į kitus, dažniau pasauliniu mastu tiriamus kintamuosius, tokius kaip žmogiškasis kapitalas, darbdavių požiūris į moterų ir vyrų darbą, psichologiniai ir loginiai veiksniai. Jos nuomone, norint nuosekliau ir giliau iširti diskriminaciją atlyginimų srityje, tikslingiau būtų sukurti teoriją apie lyčių darbo užmokesčio skirtumus, o tik po to rinkti informaciją, norint tą teoriją pagrįsti arba atmesti. Tokiu būdu būtų labiau sutelktas dėmesys į konkrečią profesiją ar pramonės šaką ir giliau iširti joje vykstančias tendencijas bei pateikti išvadas.

## 2.2. Lyčių segregacija

Viena ryškiausių darbo užmokesčio atotrūkio priežasčių yra lyčių *segregacija* (skirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus). Šis socialinis veiksnys yra itin ryškus ne tik Lietuvos, bet ir pasaulio darbo rinkose. Moterų grupavimas tam tikruose sektoriuose arba profesijose, kuriuose dar ir mokamas mažesnis atlyginimas, yra itin svarbus veiksnys (Lips, 2012).

L. Žiogelytė (2012) teigia, kad stereotipinis visuomenės mąstymas, jog vieni darbai yra labiau „vyriški“, kiti – labiau „moteriški“ turi itin ryškią atlyginimų iškreipimo tendenciją, nes pagal šiuos požymius fiksuojamas atotrūkis yra pats didžiausias. Dažniausiai vyrauja nuostata, kad moterys nesugebės susitvarkyti su „vyrišku“ darbu, jų darbas paprastai būna mažiau efektyvus, jos apskritai renkasi profesijas, kurios yra mažiau apmokamos. Bandoma interpretuoti, kad pačios moterys kaltos, jog vyrauja nelygybė darbo rinkoje ir reikėtų keisti ne darbdavių elgesį, o pačioms moterims ieškoti būdų kaip uždirbti daugiau.

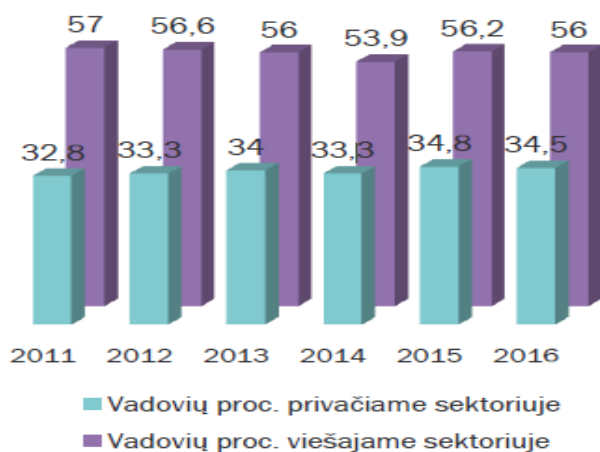
Kad ši problema egzistuoja, teigia ir V. Šidlauskienė (2010), G. Startienė ir R. Remeikienė (2008), kurios vyraujančius skirtumus konstatuoja kaip feminizmo ir diskriminacijos plėtojimąsi bei skirtingą darbdavių vertybių bei darbuotojų vertinimo požiūrį. G. Purvaneckienė (2008) įsitikinusi, kad šis stereotipinis požiūris susiformuoja dar mokantis mokykloje, kai jauni žmonės dar tik ieško savo profesinio kelio. Švietimas yra ta sritis, per kurią, pasak F. D. Blau ir L. M. Kahn (2016), galima panaikinti lyčių diskriminaciją ir iš to kylantį atotrūkį tarp vyrų ir moterų gaunamų atlyginimų. Tačiau tai padaryti nėra lengva, visų pirma, mokiniai perima iš mokytojų jų stereotipinį mąstymą apie profesijas, kad moteriškajai lyčiai labiau tinkamos profesijos, kuriose dominuoja atidumas, paklusnumas, paslaugumas, o vyriškajai – drąsa, šurkštumas, dominavimas ir kt. „Savaime suprantama, kad asmenys, turintys moteriškas stereotipines savybes, tinka aptarnaujančioms profesijoms [...], o štai asmenys, turintys vyriškas savybes, tinka charizmatinėms profesijoms - gali būti aukšto lygio profesionalai ir eiti



vadovaujančias pareigas. Moteriški darbai – sekretorės, medicinos seserys, darželio auklėtojos, valytojos. [...]. Vyriškos profesijos tai: elektrikas, kariškis, statybininkas, dvasininkas, policininkas, orkestro dirigentas, inžinierius, miesto meras, prezidentas“ (Purvaneckienė, 2008, p. 196). Moterų dominavimas švietimo, menų ir humanitarinių, socialinių mokslų, medicinos srityse ir vyrų dominavimas – inžinerinių, žemės ūkio, informacijos ir ryšių srityse tik patvirtina, jog profesijos yra renkamos atsižvelgiant į vyraujančius lyčių stereotipus apie „moteriškąsias“ ir „vyriškąsias“ profesijas. Galima teigti, jog visuomenėje „dominuoja nuostata, kad tik vyrai gali mąstyti logiškai, nes jie yra objektyvesni ir racionalesni, todėl geriau vadovauja“ (Šidlauskienė, 2010, p. 33), todėl, stengdamosi išsikovoti geresnes pozicijas darbo rinkoje, moterys susiduria su įvairiomis kliūtimis, kurios trukdo pasiekti gerų rezultatų. Tačiau toks ryškus pasiskirstymas tarp lyčių, lemia menkesnę šių ekonominių sričių plėtrą, o tai sąlygoja mažesnę moterų darbo užmokesčio lygį ir tik sustiprina įsigalėjusius stereotipus (Krinickienė, 2014). H. M. Lips (2012) kelia esminį klausimą – ar moterys renkasi tas profesijas, kurios yra menkai apmokamos, ar tam tikros profesijos yra prasčiau apmokamos, nes jos užpildytos moterimis. Susidaro tarsi užburtas ratas

Moterys, pagal išsilavinimo lygį, jau seniai pralenkė vyrus (Blau ir Kahn 2016, p. 19), tačiau priežastis, kodėl taip įvyko, dar nėra visiškai suprantama. Panašu, kad moterys, norėdamos būti nepriklausomos ir savarankiškos, didelį dėmesį sutelkė į savo poreikių tobulinimą, pradėjo labiau investuoti į žinias, todėl visame pasaulyje išsilavinusių moterų yra daugiau nei vyrų. Moterys dažniau turi didesnę išsilavinimą, nei reikalauja jų darbo vieta, o vyrai turi mažesnę išsilavinimą nei paprastai reikalaujama jų profesijai, todėl tai iš tiesų prisideda prie lyčių darbo užmokesčio skirtumo, nes, nepriklausomai nuo įgūdžių neatitikimo, moterys gauna mažesnę atlygį už išsilavinimą nei vyrai. Įgūdžių neatitikimas yra plačiai paplitęs. Tik maždaug pusė dirbančių moterų ir vyrų turi profesiją, atitinkančią jų išsilavinimo lygį (Johansson ir Katz, 2007).

Atsižvelgiant į LSD (2017b) duomenis, aiškiai pastebimas didesnis skaičius išsilavinusių moterų ir Lietuvoje. 2016 metais tokį išsilavinimą turėjo 281,9 vyrų ir 462,1 tūkst. moterų, vadovaujančius postus dažniausiai užima vyrai. D. Paulausko (2017) teigimu, 2016 m. moterys vadovės sudarė tik 39 proc. visų sričių vadovų kontekste. Reikia paminėti, kad viešajame ir privačiajame sektoriuose padėtis visiškai skirtinga (žr. 8 paveikslą).



**8 pav. Moterų vadovių skaičius proc. (Paulauskas, 2017, p. 9)**

Viešajame sektoriuje situacija panašiai lygi tiek vyrų, tiek moterų atžvilgiu, tačiau privačiajame labai ryški tendencija vyrų naudai, nes moterų, užimančių vadovaujančius postus yra tik apie 34 proc. tokia situacija susidaro todėl, kad pasak V. Grybaitės (2006), valstybiniame sektoriuje yra sukurtos atlyginimo sistemos pagal kategorijas, nepriklausomai nuo lyties ir darbo užmokesčio mokamas centralizuotai, tuo tarpu privataus sektoriaus neriboja niekas, jis neprivalo sudaryti darbo užmokesčio sistemos, jo dydis priklauso nuo darbdavio sprendimo, nes įstatymai reguliuoja tik nedidelę dalį, t.y.- minimalią algą. Visa kita dalis priklauso tik nuo darbdavio ir darbuotojo susitarimo, bet labai dažnai tai būna darbdavio subjektyvi nuomonė, ko pasekoje susiformuoja įvairios diskriminacijos formos.

Diskriminacijos formas L. Krinickienė (2014) priskiria *objektyvioms* ir *subjektyvioms* priežastims. Objektivi diskriminacija labiausiai susijusi su moterų reprodukcinėmis funkcijomis ir pareiga rūpintis vaikais bei šeima, o subjektyvi diskriminacija siejama su stereotipais, kad moterys nesugebės arba bus netinkamos vienokioms ar kitokioms pareigoms, nes jos yra „prastesnės“ darbuotojos, neatsižvelgiant į jų profesines kompetencijas. Autorė įsitikinusi, kad būtent todėl vyrai turi daugiau galimybių greičiau įsidarbinti, o gresiant atleidimui iš darbo – būti palikti darbe. „Nelygybė darbo užmokesčio srityje pasireiškia, visų pirma, per lyčių segregaciją pagal ūkio šakas ir antra – per tiesioginę diskriminaciją, kai moteriai mokama mažiau nei vyrui už tos pačios vertės darbą“ (Krinickienė, 2014, p. 161). Kalbant tik apie išsilavinimo lygį, H. Chen, J. Chen, & W. Yu (2017) teigia, kad darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių yra didesnis tose grupėse, kur išsilavinimas aukštesnis. Turintys žemesnį išsilavinimą už darbą gauna panašiai vienodą užmokestį. Susidaro paradoksali situacija, nes gali atrodyti, jog moterims išsilavinimas nėra būtinas, vistiek jos uždirbs mažiau ir karjeros perspektyvos menkesnės. H. M. Lips (2012), teigia, kad net tada, kai moterys ir vyrai vienodai investuoja į savo darbą išsilavinimo, tobulinimosi prasme, jie nebūtinai pasieks tokių pačių darbo rezultatų, o taip pat tai turi įtakos ir gaunamam atlyginimo dydžiui. Tačiau minėti mokslininkai įsitikinę, kad moterys turėtų siekti kuo geresnio išsilavinimo, nes tik tokiu būdu galės konkuruoti su vyrais aukščiausiuose darbo rinkos postuose.

Dar viena priežastis, kuri gali lemti didesnę vyrų atlygį, yra tai, kad vyrai daugiau linkę naudotis papildomomis materealinėmis ir nematerealinėmis priemonėmis. Jie dažniau sutinka dirbti viršvalandžius, kurie, pagal nustatytus teisės aktus, yra apmokami geriau (Žiogelytė, 2012).

Analizuojant F. Blau ir L. Kahn (2016) atliktus tyrimus, galima aptikti teiginių, kad diskriminacija nebūtinai yra tik už vienodą darbą vyrams ir moterims netaikomas vienodas atlygis, nes lyčių segregacija ir kiti diskriminaciniai veiksniai gali būti iš anksto visuomenės suformuotų stereotipų pasekmė, kai į ekonomines sritis einama dirbti arba atvirksčiai – vengiama tam tikrų sričių, jau turint suformuotą požiūrį, kad tai visiškai „nemoteriškas“ arba „nevyriškas“ darbas. H. M. Lips (2013) teigia, kad vyrai sąmoningai vengia tokių profesijų kaip darželio auklėtojas, bibliotekininkas, slaugas ir kt., nes jiems „ne prestižas“ dirbti tokį „moterišką“ darbą. Nusistovėjusias taisykles sunku pakeisti ir tai reikalauja įdėti daug pastangų šviečiant ir keičiant visuomenės sąmoningumą.

L. Žiogelytės (2012) atlikto vyrų ir moterų darbo užmokesčio Lietuvoje vertinimo metu, buvo išskirta pagrindiniai veiksniai, kurie labiausiai daro įtaką lyčių darbo užmokesčio skirtumams. Akcentuojama darbo rinkos ypatumai, atskirų lyčių dominavimas tam tikrose profesijose ir veiklos srityse, vyrų ir moterų požiūris į karjeros perspektyvas ir suderinamumą su šeimos planavimu bei požiūrio į darbą bei karjerą skirtumai. Teigiama, kad darbo rinką veikia išoriniai rinkos ir vidiniai įmonės veiksniai, todėl „nustatant darbo užmokestį, būtina atsižvelgti į vidutinį šalies, regiono ir ekonominės veiklos darbo užmokestį pagal amžių, lytį, išsilavinimą, pareigybes ir stažą“ (Žiogelytė, 2012, p. 7). Autorė, pritardama L. Okunevičiūtės – Neverauskienės (2011) mintims, jog sociologiniams tyrimams trūksta vienodo ir tikslesnio instrumentarijaus, teigia, kad didžiausia problema yra ta, kad statistikos duomenų skelbiamas vidutinis vyrų darbo užmokestis yra dažniausiai didesnis nei moterų, nes, veikiant minėtoms aplinkybėms, darbdaviai randa pagrindą moterims mokėti mažiau ir priimti jas į žemesnes pareigybes. Nustatyta, kad norint mažinti nelygybę tarp vyrų ir moterų gaunamo darbo užmokesčio, pirmiausia reikia griežtesnių darbo teisės įstatymų, didesnio minimalaus darbo užmokesčio ir palankesnės išmokų mokėjimo sistemos, nes konkurencija tarp darbuotojų dėl didesnio atlygio turi įtakos moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio padidėjimui (Žiogelytė, 2012).

„Moterų pajamos, kurias sudaro iš esmės darbo užmokestis, vidutiniškai 20 proc. mažesnės negu vyrų, horizontalios ir vertikalios segregacijos darbo rinkoje dėka“ (Daukantienė, 2006, p. 48), nes moterys dažniausiai dominuoja mažiau apmokamose ir neperspektyviose profesinėse srityse, tokiose kaip švietimas, maitinimo verslas, apgyvendinimo paslaugos, sveikatos apsauga. Vyrai atvirksčiai, dominuoja techninėse, informacinių technologijų, statybų sektoriaus srityse (Guščinskienė ir Čiburienė, 2009).

Šiam teiginiui pritaria ir kiti autoriai, išskirdami, kad vyrai dirba pažangesnėse ekonominės veiklos srityse, o būtent šiose srityse investicijos į darbuotojus ir jų vertinimas yra daug didesni, todėl ir atlygio sistemos pritaikomos geriausios, taip skatinant atotrūkį tarp neprestižinėmis laikomų sričių darbuotojų,

kur dažniausiai ir dirba moterys. Tinkamas investicijų į nematerialųjį kapitalą skirtingose ekonominėse veiklose nukreipimas turi sumažinti vyrų ir moterų atlygio atotrūkį. (Asplund ir Napari, 2011). Siekiant šiuos teiginius pagrįsti, L. Žiogelytė (2012) atliko tyrimą, kuriame palygino vyrų ir moterų dominavimą skirtingose ekonominėse veiklose. Pagal Statistikos departamento duomenis, mažiausias darbo užmokestis buvo maitinimo ir apgyvendinimo paslaugas teikiančiose įmonėse, o vienas iš didžiausių – informacijos ir ryšių veikloje. (reikia paminėti, kad ši tendencija išlieka visiškai tokia pati ir stebint 2016 m. statistinius duomenis). Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad maitinimo ir apgyvendinimo srityje dirbo beveik 74 proc. moterų, tačiau vyrų gaunamas atlyginimas buvo didesnis apie 15 proc. informacijos ir ryšių srityje darbuotojų pagal lytį atotrūkis nebuvo toks didelis, apie 10 proc., tačiau atotrūkis pagal atlyginimus siekė apie 25 proc. Didžiausias atlyginimų atotrūkis fiksuotas finansinėje ir draudimo veikloje, kur vyrai uždirbo net iki 64 proc. daugiau nei moterys. L. Raguckienės ir V. Staponienės (2016, p. 415) teigimu, „tik nedaug moterų eina aukštas arba vadovaujamas pareigas – net ir tose ekonominės veiklos srityse, kuriose jos dominuoja“. Tai labai akivaizdus vertikaliosios lyčių segregacijos pavyzdys.

Analizuojant 2016 metų SD duomenis (žr. 2 lentelę), matyti, kad finansinėje ir draudimo veikloje atotrūkis sumažėjęs iki 38,3 proc, tačiau informacijos ir ryšių veikloje stebimas didėjimas iki 29,9 proc. Maitinimo ir apgyvendinimo srityje atlyginimai skyrėsi 13,4 proc. N. Daukantienė (2006) taip pat teigia, kad moterys dažniau dirba paprastesnės specializacijos ir prasčiau apmokamus darbus paslaugų ir aptarnavimo srityse bei jų profesinės galimybės yra stipriai suvaržytos negu vyrų.

Moterims, net ir vienodai darančioms karjerą su vyrais, vistiek yra randama būdų kaip mokėti mažesnę darbo užmokestį. Dažniausiai tai yra daroma per karjeros ribojimą. Fenomenas, kai moterys profesinėje srityje neįstengia pakilti aukščiau nei vyrai, apibūdinamas kaip „*stiklinių lubų*“ efektas. Dauguma autorių (Wallace, 2003; Grybaitė, 2006; Šidlauskienė, 2010; Rimaševskaja, 2013; Janušauskienė, 2016) tai apibrėžia kaip nematomą barjerą, trukdantį moteriai pakilti karjeros laiptais, užimti vadovujančius postus dėl šališkumo arba įsigalėjusių stereotipų. Viena iš stereotipinių nuostatų gali būti moters amžius, kai ji arba būna per jauna ir nepakankamos kvalifikacijos arba jau per sena bei praradusi kvalifikaciją dėl karjeros pertrūkio ar pan. Šis fenomenas dar gali pasireikšti ir, pavyzdžiui, socialinio darbo srityje, kur darbuotojos daugiausia yra moterys, tačiau vadovų pozicijas užima vyrai (McLean, 2003). J. J. Dolado ir V. Llorens (2004) įsitikinę, kad *stiklinių lubų* efektas daug dažniau susidaro privačiame sektoriuje nei viešajame, nes šiame sektoriuje yra daug daugiau kontrolės. Moterys, net ir įdėdamos vienodai, o neretai ir daugiau pastangų, pačių aukščiausių postų įmonėje gali ir nepasiekti. Moterų profesionalumas ir specifiniai gebėjimai nėra pakankamai įvertinami ir išnaudojami (Rimaševskaja, 2013).

Tai siejama ir su skirtingu vyrų bei moterų polinkiu derėtis. Mokslininkai nustatė, kad moterys yra mažiau linkę reikalauti geresnių sąlygų sau, jos dažniau sutinka su siūlomomis sąlygomis ir darbo

užmokesčiu. Vyrai šiuo atveju yra valdingesni ir nebijo išsikvoti geresnį socialinį statusą (Babcock ir Laschever, 2003).

2016 m. kovo mėn. Australijoje buvo paskelbta tyrimo, kuriame dalyvavo 40 proc. visų dirbančių visuomenės narių ir 12 000 įvairių sričių darbdavių ataskaita. Šioje ataskaitoje teigiama, kad dirbant vienodu tempu, vienodos arba panašios srities darbą pilnu etatu, sėkmingai kylant karjeros laiptais, po dešimties metų darbo, vyrai uždirba 600 000 USD daugiau negu moterys. Per vienerius metus moterys vidutiniškai uždirbo 245 000 USD, vyrai – 344 000 USD. Tyrimas taip pat atskleidė, kad vyrams buvo mokami didesni priedai, premijos ir kiti skatinimo pinigine išraiška būdai (Gartry, 2016). Australijoje atotrūkis tarp vyrų ir moterims mokamo darbo užmokesčio beveik nekinta jau 20 metų ir siekia apie 16 proc. (Australian Government, 2017). Analizuoti duomenys patvirtina, kad nepaisant to, jog moterys ir vyrai, dirbdami panašaus pobūdžio darbą, pastangų įdeda vienodai, tačiau darbo užmokesčio rezultatai vistiek yra moterų nenaudai.

Analizuojant darbo užmokesčio skirtumus pagal amžiaus grupes ir lytis, L. Žiogelytės (2012) atlikto tyrimo metu pastebimas ryškiausias atotrūkis tarp 21 – 30 metų ir 31 – 40 metų amžiaus grupių. 21 – 30 metų amžiaus vyrai gavo 44 proc. didesnę atlyginimą nei tokio pat amžiaus grupės moterys, o 31 – 40 metų amžiaus vyrų atotrūkis dar didesnis ir siekė netgi 50 proc., lyginant su moterimis. Taigi, didžiausio karjeros piko metu, vyrai gauna žymiai didesnius atlyginimus nei moterys. Apie 45 – 54 gyvenimo metus šis skirtumas gerokai sumažėja, tačiau moterys vyrų neapvėja. Tokia situacija susidaro todėl, kad tuo metu kai vyrai daro karjerą, moterys sustabdo arba pristabdo savo ambicijas šioje srityje, nes turi priimti kitą labai nelengvą iššūkį – šeimos ir karjeros suderinimą arba, kaip dažniausiai įvyksta, karjeros sustabdymą dėl vaikų auginimo ir rūpinimosi šeima.

### **2.3. Karjeros ir šeimos planavimas bei derinimas**

V. Šidlauskienė (2010) teigia, kad pagrindinės Lietuvos visuomenės vertybės yra darbas ir šeima. Tačiau suderinti šias dvi sritis tampa iššūkiu ir su šiuo iššūkiu vyrai ir moterys susitvarko nevienodai (Reingardė, Tereškinas 2006). „Moterims šeima svarbesnė už darbą, o vyrams šios gyvenimo sritys konkuruoja tarpusavyje: 53 proc. moterų ir 78 proc. vyrų norėtų dirbti mėgstamą darbą, net jei ir nereikėtų rūpintis šeimos pragyvenimu, apie penktadalis moterų ir ketvirtadalis vyrų viską paaukotų dėl galimybės padaryti profesinę karjerą“ (Šidlauskienė, 2010, p. 32). Šiai autorei antrina ir G. Purvaneckienė (2008), kuri teigia, kad rinktis tarp karjeros ir šeimos beveik visada tenka tik moterims ir, deja, šis pasirinkimas nebūna lengvas. Dažniausiai tai grindžiama tuo, kad auginti vaikus yra moters prigimtinė pareiga ir būtent toks visuomenės nuomonės susiformavimas trukdo vyrams labiau prisidėti prie vaikų priežiūros. Moterų, kurios turi vaikų, diskriminacija dar kitaip vadinama „*motinystės siena*“ (Janušauskienė, 2016, p. 134), „gali būti vykdoma ir moterų darbdavių, nes lyčių ir motinos kaip naštos stereotipai yra būdingi abiem lytims. Tai moterų tarpusavio konkurencija, o taip pat konkurencija tarp

motinų ir moterų, neturinčių vaikų. Klasikiniu atveju „motinystės siena“ neleidžia motinoms kopti karjeros laiptais ar gauti geresnę darbo vietą, tačiau kita „motinystės sienos“ pusė – moterų konkurencija – trukdo joms drauge nugalėti diskriminacinius barjerus.“ L. Blau ir M. Kahn (2016) analizuoja JAV atliktus tyrimus, kurių duomenys rodo neigiamą ryšį tarp vaikų auginimo ir darbo užmokesčio, kitaip dar vadinamą „darbo užmokesčio bausme“. Šie autoriai taip pat pritaria daugumos kitų autorių nuomonei, kad vaiko gimimas dažniausiai sukelia karjeros pertrūkį arba netgi pasitraukimą iš darbo rinkos ilgiems metams. Taip pat daugeliui moterų tenka susirasti paprastesnę ir lengvesnę darbą, kuri galėtų suderinti su vaikų auginimu, kas lemia ir menkesnę atlyginimą.

Darbo rinka taip pat dar nepasiekė tokio lygio, kad būtų sudaromos palankios sąlygos šeimoms su vaikais. Didžiausia kliūtis yra ta, kad vis dar „neapmokamas moterų darbas šeimoje ir namų ūkyje. Tai yra svarbus indėlis į ekonomiką, kuris nesulaukė pripažinimo, į jį taip pat neatsižvelgiama, formuojant socialinę ir ekonominę politiką“ (Daukantienė, 2006, p. 48). Tačiau negalima teigti, kad valstybė nededa pastangų užtikrinti karjeros ir šeimos suderinamumui. Pastaruoju metu jaučiamas noras užtikrinti lyčių lygybę, keičiant ir tobulinant užimtumo politiką, skatinant vyrus eiti tėvystės atostogų ir prisiimti didesnius įsipareigojimus šeimai. (Raguckienė ir Staponienė, 2016). Prie motinystės ir karjeros suderinamumo labai prisidėtų ir technologinės galimybės suderinti darbą ir šeimą, dirbant iš namų, kuriant liberalesnes dalyvavimo darbo rinkoje formas (Blau ir Kahn, L. 2016).

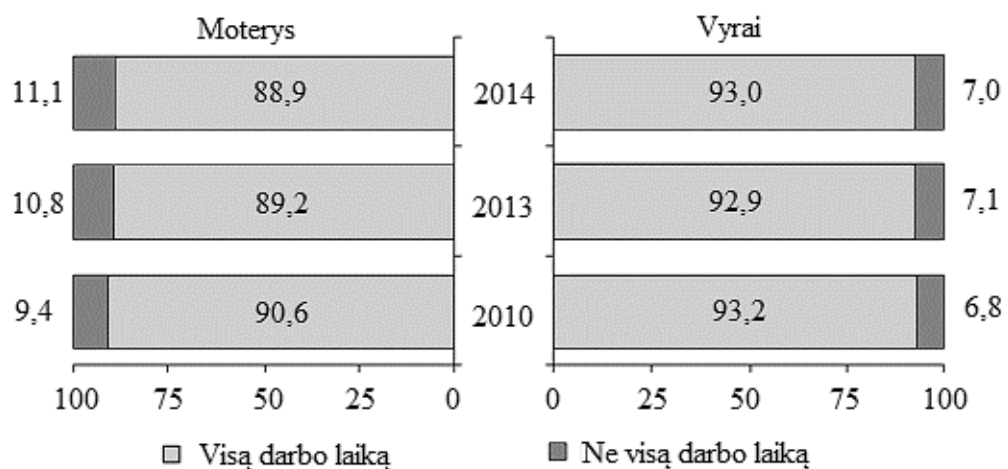
Lyčių stereotipai, koks turi būti moters vaidmuo šeimoje, kurie visuomenėje susiformavę jau ne vieną šimtmetį, yra labai didelė kliūtis, kuri trukdo moterims sėkmingai integruotis į darbo rinką arba pradėti savo verslą (Startienė ir Remeikienė, 2008). Pasaulyje didžioji dalis privataus verslo savininkų yra vyrai (Rimaševskaja, 2013). Autorė sako, kad moterų įmonių savininkų yra tik apie 30 proc., visą kitą verslą valdo vyrai. Taip nutiko todėl, kad vyrai su didesne galia ir net agresija siekia savo tikslų versle, moterims palikdami mažiau patrauklesnes ir mažiau mokamas darbo vietas. Tai galima sieti ir su vyraujančiu ne tik darbdavių, bet ir visos visuomenės požiūriu, kad namų priežiūra ir vaikų auginimas yra išskirtinai moterų prioritetas, o vyrams svarbiausia uždirbti pinigus (Šidlauskienė, 2010). Šiems teiginiams patvirtinti, analizuojamas L. Žiogelytės (2012) atliktas tyrimas, kuriame teigiama, kad „31–40 amžiaus grupės vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis didesnis nei 21–30 amžiaus grupės, t. y. darbuotojui vyrui įsitvirtinus darbo rinkoje, darbo užmokestis didėja labiau. Minėtos aplinkybės sietinos su aktyvesniu vyrų karjeros siekimu arba su moterų darbo ir šeimos planavimo derinimu“ (Žiogelytė, 2012, p. 14). Australian Government (2017) moterų amžių nuo 30 metų įvardina netgi kaip „kritinį amžių“, nes būtent tokio amžiaus jos turi išeiti gimdyti ir auginti vaikus, užuot toliau sėkmingai kopę į karjeros aukštumas.

V. Šidlauskienės (2010) atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad daugelis darbdavių sutinka, kad abu tėvai yra atsakingi už savo vaikus ir turi lygias teises dirbti, siekti karjeros ir prižiūrėti vaikus, tačiau yra ir tokių, kurie vis tiksliai neatmeta požiūrio, kad darbuotojų darbo ir šeimos derinimas gali sukelti

problemų jų pačių verslui. Šį darbdavių požiūrį patvirtina ir I. Kiaušienė (2011), kurios atlikto tyrimo apie lyčių dalyvavimą darbo rinkoje metu buvo apklausti įvairių įmonių darbuotojai. Net 86,5 proc. moterų ir 83,5 proc. vyrų sutinka, jog darbdaviai labiausiai vertina darbuotojus, kurie visą savo dėmesį ir laiką skiria karjerai. N. Rimaševskaja (2013) teigia, kad tarp darbdavių vyrauja nuomonė, jog moterys yra mažiau patrauklios, nes moterų darbo jėga yra mažiau pelninga, tačiau reikalauja daugiau investicijų nei vyrų. Šis stereotipas pagrindžiamas tuo, kad įstatymai moterims numato didesnes socialines garantijas, išmokas vaikų auginimo metu, investicijas į karjeros tobulinimą grįžus į darbo rinką po motinystės atostogų.

Tačiau praleidusios geriausius savo karjeros metus auginant vaikus, moterys tarsi iškrinta iš darbo rinkos ir tampa nebeatrauklios darbdaviams, kai vyrai tuo metu sėkmingai kopina karjeros laiptais. D. Paulauskas (2017) taip pat pastebi, kad vyrai, darydami karjerą, iki 45 metų ypatingai stipriai atsiplėšia nuo moterų ir moterims vyrų atlyginimo kilimas tampa nebeatvejamasis. Prie šio šuolio dar galima priskirti ir faktą, kad vyrams, priešingai negu moterims, tėvystė kaip tik tampa pranašumu siekiant karjeros ir didesnio darbo užmokesčio (Raguckienė, Staponienė, 2016).

Grįžusios į darbo rinką, moterys privalo tenkintis menkesnėmis pareigomis ir atlyginimu, nors jų įgytas išsilavinimas gali būti aukštesnis nei vyrų (Šidlauskienė, 2010), o taip pat jos dirba ne visą darbo dieną arba yra įdarbinamos pagal terminuotą darbo sutartį (Žiogelytė, 2012). Ne visą darbo dieną dirbančių moterų skaičius yra net keturis kartus didesnis, lyginant su vyrais ir sudaro atitinkamai 32 ir 8 proc. (Gruževskis ir Zabaraukaitė, 2013). Šie autoriai teigia, kad nemažai atliktų tyrimų taip pat parodė, kad darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, dažniau dirba paprastesnę ir mažiau apmokamą darbą, todėl, žinant, kad didžiąsą dalį tokių darbuotojų sudaro moterys, nesunku įvertinti ir jų uždirbamų atlyginimų dydį. Kokia dalis moterų ir kokia dalis vyrų dirbo ne visą darbo laiką 2010 – 2014 m. laikotarpiu, pavaizduota 9 paveiksle:



**9 pav. Dirbantys gyventojai pagal darbo laiką proc. (Raguckienė ir Staponienė, 2016, p. 418)**

Pateikti duomenys rodo, kad moterų skaičius nuo 2010 m., kai siekė 9,4 proc. didėjo ir 2014 m. pasiekė 11,1 proc. Tuo tarpu vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičius išliko labai panašus ir nuo 6,8

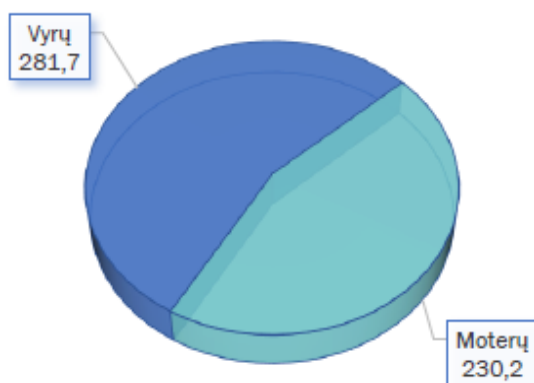
proc., kurie siekė 2010 m. iki 7,0 proc. 2014 m. padidėjo tik 0,2 proc. Tai rodo, kad vis daugiau moterų yra priverstos arba sąmoningai renkasi dirbti ne visą darbo dieną. Sąmoningas toks pasirinkimas gali būti traktuojamas ir tuo, jog jis skirtas tokiems darbuotojams, kurie vertina lankstumą ir laisvą darbo grafiką. Minusai tik toks, kad ne visa darbo diena yra apmokama mažiau, kas savaime byloja apie mažesnes pajamas (Blau ir Kahn 2016). Tačiau nereikia pamiršti to, kad paskaičiavus valandas, kurias moterys praleidžia darbe ir valandas, kurios yra skirtos pasirūpinti buitimi darbais, paaiškėtų, kad moterys per dieną dirba kur kas daugiau valandų nei vyrai (Raguckienė ir Staponienė, 2016; Jurgauskaitė, 2014). J. E. Olson (2013) atlikto tyrimo metu nustatė, kad pagrindiniais priežastimis, kodėl moterys nedirba visą darbo dieną, galima įvardinti tokius tris faktorius: moterims nepavyksta susirasti pilnos darbo dienos darbo, neįmanoma suderinti darbo ir šeimos poreikių, bei moterys pačios sąmoningai nenori dirbti visą darbo dieną. Šiame tyrime autorė nustatė, kad ne visa darbo diena ir lytis yra svarbūs veiksniai, kurie statistiškai tarpusavyje stipriai susiję.

L. Blau ir M. Kahn (2016) iškelia ir šališkumo veiksnį. Atrenkant darbuotojus, labai dažnai darbdaviai vadovaujasi sąmoningu ir nesąmoningu vyrams demonstruojamu palankumu. Net jeigu moterys ir vyrai turi tokias pat kompetencijas, išsilavinimą ar asmenines savybes, dirba panašaus pobūdžio darbą, sąlygoja tai, kad moterims atlyginimas dažniausiai nustatomas šališkai, vadovaujantis stereotipais, ypač tose srityse, kur dominuoja vyrai. Vyrams atvirksčiai – kuo daugiau vyrų dirba vienodą darbą, tuo didesnę atlygį ir kitas skatinimo priemones jie gauna. Pavyzdžiui, „prekybos centruose dirbančios kasininkės (profesija, kurioje dominuoja moterys) uždirba mažiau nei sandėlio darbininkai ar krovėjai (dominuojančios vyrų profesijos šioje srityje atstovai), nors šie darbai reikalauja panašios kvalifikacijos ir išsilavinimo“ (Raguckienė ir Staponienė, 2016, p. 418). Kokį atlyginimą mokėti sprendžia darbdavys ir pagrindinis kriterijus yra darbuotojo sukuriama vertė, kiek jis gali duoti įmonei, nepriklausomai nuo amžiaus, lyties, išsilavinimo ir kt. (Greene, 2014). F. D.

Garsus JAV visuomenės veikėjas ir pedagogas W. Farellis (2004), daug metų tyrinėjantis moterų ir vyrų diskriminacines apraiškas pagal lytį, daro išvadą, kad labai svarbi priežastis, kodėl vyrai ir moterys uždirba nevienodai yra ta, jog moterys dažniausiai labiau bijo rizikuoti, bijo laužyti stereotipus ir apsiriboja darbais, kuriuose jaučiasi saugiai ir kurie teikia daugiau pasitenkinimo, o tokie darbai yra mažiau apmokami. Autorius sako, kad lytis darbo rinkoje turi turėti neutralumą ir darbai negali būti skirstomi į „vyrishkus“ ir „moterishkus“, tik tada bus įmanoma pasiekti vienodo darbo užmokesčio ir lygybės. Deja, norint lygiaverčiai konkuruoti su vyrais, moterys dažniausiai turi atsisakyti tikslo būti gera mama ir rūpintis vaikais arba netgi motinystės siekio apskritai. Atrodo, kad šeima ir motinystė yra pastatoma prieš sėkmingą karjerą ir gerą darbo užmokestį. A. Jurgauskaitė (2014) sako, kad negalima teigti, jog šeima yra kliūtis karjeros siekiančioms moterims, tačiau tai nėra taikoma kai kalbama apie karjeros siekiantį vyrą. Vis dėlto čia labai stiprų vaidmenį atlieka ir įsigalėję stereotipai apie vyro ir moters vietą visuomenėje.



Moterų diskriminavimas darbo rinkoje turi labai svarbų veiksnių moterims, pasiekusioms pensijinį amžių, nes joms taip pat tenka susitaikyti su mažesne senatvės pensija. Tai yra prastesnių profesinių pasiekimų, mažesnio atlyginimo, dirbto ne viso darbo laiko, nedirbto laiko dėl karjeros pertrūkio ir kt. faktorių pasekmė, kuri užkerta kelią į orią senatvę. 10 paveiksle pateikti duomenys apie vidutinį senatvės pensijos dydį Eurais 2015 m.



**10 pav. Vidutinis senatvės pensijos dydis EUR. 2015 m. (Paulauskas, 2017, p. 5)**

Akivaizdus atotrūkis tarp vyrų ir moterų gaunamos vidutinės senatvės pensijos, kai vyrai gauna 282 Eur., o moterys – 230 Eur., lemia ir didesnę materealinių nepriteklių bei skurdo riziką.

Norint kuo labiau prisidėti prie diskriminacijos darbo rinkoje suvaldymo, Australian Government (2017) siūlo įmonėms remtis keletu veiksniais, kurie padėtų šią atskirtį mažinti:

**1.** Labai svarbu suprasti darbo užmokesčio skirtumo dydį tam tikro verslo ir pramonės kontekste, įskaitant sąžiningą kultūros, aplinkos ir verslo elgesio bei procesų, kurie gali prisidėti, įvertinimą.

**2.** Įvertinti pagrindinius darbuotojų gyvavimo ciklo etapus įmonėje (įdarbinimas, veiklos rezultatų peržiūra, atlyginimų nustatymas ir ataskaitų teikimas), kurie suteikia galimybę apsvarstyti, kaip galima pakeisti esamus verslo procesus, kad būtų užtikrinta didelė vienodo darbo užmokesčio rezultatų dalis.

**3.** Moterys darbo rinkoje tampa pačios produktyviausios apie 30 – uosius gyvenimo metus, tačiau šis laikas dažnai sutampa su vaikų auginimo metais ir daugelis moterų išeina vaiko priežiūros atostogų arba atsisako dirbti visą darbo dieną, būtent šiuo metu įmonėms reikia skirti dėmesį, kaip jie gali išlaikyti darbuotojas, kurios yra laikinai iškритę iš darbo rinkos ir kaip užtikrinti, kad jų duodama nauda įmonei būtų apčiuopiama.

**4.** Galimybė mokytis darbo vietoje suteikia daug naudos įgūdžių tobulinimo ir profesinių žinių gerinimo srityje, tai gali paskatinti moterų karjeros pažangą, todėl ši galimybė turėtų būti suteikta visiems ir visoms to norintiems.

**5.** Norint pagerinti su diskriminacija pagal lytį vykstančius procesus ir užtikrinti darbo užmokesčio lygybę, reikia imtis priemonių, siekiant kad būtų galima kompensuoti su atlyginimais susijusius lyčių stereotipus, su kuriais moterys susiduria.

6. Tinkama organizacinė kultūra yra absoliučiai būtina, kad būtų išvengta elgesio, dėl kurio atsiranda darbo užmokesčio skirtumai. Labai svarbu suprasti, kad norint išspręsti darbo užmokesčio skirtumo problemas įmonės lygmenyje, reikia suformuoti pagarbią, visoms lytims vienodą kultūrą ir ją propaguoti.

Šis autorių pasiūlytas teorinis modelis buvo suformuotas Australijoje ir pasiūlytas šios šalies diskriminacijai darbo rinkoje pagal lytį mažinti, tačiau jis puikiai tinka bet kuriai valstybei, įskaitant Lietuvą.

Nesilaikant šių principų, darbo rinka gali sulaukti neigiamų pasekmių tiek ekonominiame, tiek socialiniame šalies gyvenime. N. Rimaševskaja (2013) įvardina, kad svarbiausios moterų diskriminavimo pasekmės gali būti šios:

1. Moterų socialinio mobilumo mažėjimas. Moterys, nekeldamos savo kvalifikacijos, tampa mažiau patrauklios darbo rinkai. Nepaisant to, kad moterų išsilavinimas yra didesnis, praktika rodo, jog darbo rinkoje jos turi mažesnę statusą, tampa „antrarūšėmis“. Moterų žmogiškasis kapitalas ir intelektualinis potencialas praleidžiamas arba visai nenaudojamas, nepaisant jo aukštos kokybės, o taip visuomenė patiria didelių nuostolių.

2. Nekontroliuojama diskriminacija iššaukia dar didesnę diskriminaciją. Tam tikrų ūkio šakų skirstymas į „moteriškas“ ir „vyriškas“ specialybes dar labiau iškreipia ekonominę situaciją, didindamas atotrūkį tarp gaunamo atlyginimo.

3. Nevienodas moterų ir vyrų statusas šeimose sukuria destabilizaciją, įtampą ir smurtą, skyrybas, moterų ir vaikų skurdą ir k.t. krizines situacijas, kurioms išspręsti ir suvaldyti turi būti naudojami valstybės resursai.

Lyčių nelygybė šeimos ir karjeros planavime yra didelis socialinis lyčių nelygybės veiksnys, kuris iššaukia dideles problemas visuomenėje, todėl būtina turėti pavyzdžių iš aukščiausių šalies valdymo institucijų, kaip su šiomis problemomis susitvarkyti.

## **2.4. Moterų padėtis kaip pavyzdys valstybės ir viešajame valdyme**

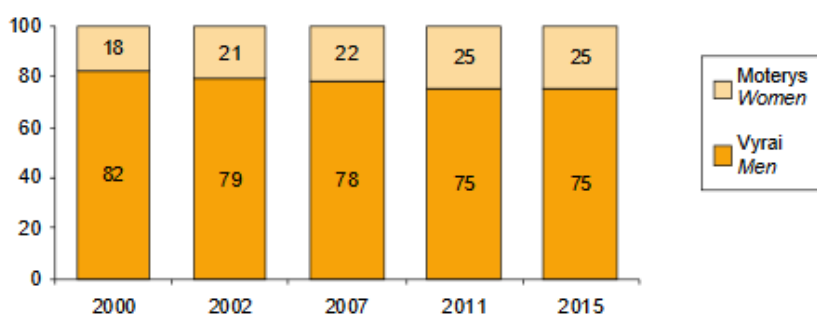
Stebėdami Lietuvos valstybės valdymą ir svarbių socialinių, ekonominių sprendimų priėmimą, formuojant valstybės biudžetą, mokesčių sistemos kūrimą ir kitus svarbius valstybiniu lygiu priimamus sprendimus, galima teigti, kad šioje srityje moterų dalyvauja visiškai nedaug (Daukantienė, 2006). Valstybės valdymas turėtų būti pavyzdys visuomenei, kaip reikia užtikrinti lyčių lygybę, tiek į atsakingus postus, tiek apskritai šioje sferoje įdarbinant vienodą skaičių vyrų ir moterų. „Moterų dalyvavimas priimant politinius sprendimus – būtina sąlyga formuoti lyčių lygybės principu grįstai politikai, tačiau Lietuvai būdingas daugiau deklaratyvus moterų atstovavimas pagrindinėse valdžios institucijose“ (Andrikienė, Vaičiūnienė, 2015, p. 36).

2017 metais aukščiausius postus Lietuvos valstybėje užėmė 8 moterys ir 29 vyrai. Pats aukščiausias postas – Prezidentės – priklauso moteriai, o taip pat 3 ministrų, 2 Seimo pirmininko pavaduotojų ir 2 Seimo komitetų pirmininkų postai. (LSD, 2017). 2016 – 2020 metų Seime išrinktos 30 moterų ir 111 vyrų. Seimo narių pagal lytį skaičiaus kitimas kadencijomis nuo 1996 m. pavaizduotas 11 paveiksle:

	Moterys Women	Vyrai Men	Procentais Per cent	
			moterys women	vyrai men
Seimas (1996–2000 m.)	25	114	18,0	82,0
Seimas (2000–2004 m.)	15	126	10,6	89,4
Seimas (2004–2008 m.)	29	112	20,6	79,4
Seimas (2008–2012 m.)	26	115	18,4	81,6
Seimas (2012–2016 m.)	33	108	23,4	76,6
Seimas (2016–2020 m.)	30	111	21,3	78,7

**11 pav. Lietuvos Respublikos Seimo nariai (LSD, 2017b)**

Į savivaldybių tarybas taip pat išrenkama mažai moterų ir šis skaičius nuo 2011 m. nesikeičia (žr. 12 paveikslą).



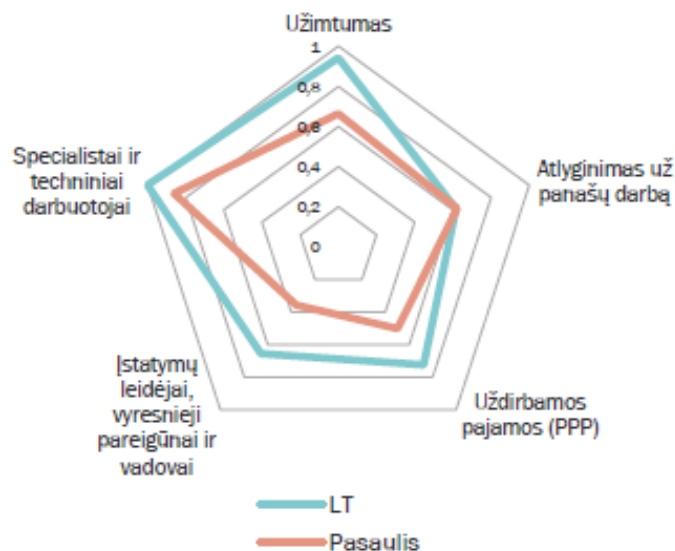
**12 pav. Išrinkti savivaldybių tarybų nariai, proc. (LSD, 2017b)**

Nors į savivaldybių tarybas nuo 2000 m. išrenkama vis daugiau moterų, tačiau vyrai sudaro net 75 proc. visų tarybų narių skaičiaus.

Galima teigti, kad visuomenė, nematydama pavyzdžio, kuris prasidėtų nuo aukščiausių valstybės vadovų ir taptų siekiamybe, pati nesistengia keisti situacijos vyrų ir moterų lygybės kontekste, atsikratant suformuotų stereotipų.

## 2.5. Lietuvos vieta pasaulyje lyčių lygybės aspektu

Norint įvertinti kaip Lietuva atrodo lyčių lygybės aspektu, žvelgiant pasauliniu mastu, tikslinga išanalizuoti Pasaulio Ekonomikos Forumo (Leopold, Ratcheva, & Zahidi, 2016) duomenis, kuriuose kasmet yra analizuojamos 144 pasaulio šalys lyčių lygybės kontekste ir pateikiamas vertinimas. 13 paveiksle pateikiamos penkios ekonominės veiklos sritys, kuriose atliekamas šis vertinimas. 1 reiškia visišką lyčių lygybę, 0 – visišką nelygybę:



13 pav. Pasaulinio lyčių atotrūkio indekso ekonominės srities rodikliai (Paulauskas, 2017)

Lyginant su kitomis pasaulio šalimis, galima pastebėti, kad Lietuva pirmauja pagal visas ekonominės veiklos sritis. Arčiausiai 1 ir visiškos lyčių lygybės yra įvardinta sritis, kurioje dirba specialistai ir techniniai darbuotojai, taip pat labai netoli siekiamos lygybės įvardinta užimtumo sritis. Tai reiškia, kad Lietuvoje tiek vyrai, tiek moterys yra užimti beveik vienodai. Blogesnė situacija uždirbamų pajamų srityje, kuri įvertinta 0,7 balo, panašiai kaip ir įstatymų leidžiamajame ir vadovaujamo darbo srityse, o atlyginimas už panašų darbą – 0,6 balo. Situacija atrodo guodžiančiai, tačiau nereikia pamiršti, kad į tirtų šalių sąrašą įtraukiamos įvairaus ekonominio lygio ir išsivystymo valstybės, todėl ypatingai džiaugtis nereikėtų, nes yra nemažai sričių, kur siekiamybė 1 balas lyčių lygybės indekse kol kas sunkiai pasiekama.

L. Andrikienė ir R. Vaičiūnienė (2015), aptardamos lyčių lygybės indekso pagal įvairių sričių rodiklius ES 2012 m., teigia, kad Lietuva visos ES mastu atsiduria prie diskriminacijoje lyderiaujančių šalių grupės.

5 lentelė. 2012 m. Lyčių lygybės indekso įvairių sričių rodikliai (Andrikienė ir Vaičiūnienė, 2015, p. 43)

	Lyčių lygybės indeksas	Darbas	Pinigai	Žinios	Laikas	Galia	Sveikata
Lietuva	40,2	55,6	45,6	47,6	22,8	22,8	82,3
Airija	56,5	65,8	79,0	54,3	52,0	31,4	95,2
Estija	49,8	62,0	48,4	55,4	49,8	27,9	82,0
Danija	70,9	76,8	76,4	73,2	64,5	55,7	91,4
Ispanija	53,6	59,6	59,7	53,4	33,5	47,8	92,2
Latvija	46,9	63,3	43,2	40,3	35,2	42,5	75,6
Lenkija	43,7	55,5	54,2	41,8	20,8	38,5	83,6
Suomija	72,7	72,6	79,9	67,3	61,3	75,7	89,0
Švedija	74,2	81,0	80,6	67,6	61,9	71,7	93,3
ES-28	52,9	61,9	67,8	49,1	37,6	39,7	90,0

100 balų vertinama visiška lyčių lygybė, 1 balu – visiška nelygybė. Lietuvoje geriausiai įvardijama Sveikatos sritis, 82,3 balai. Visos kitos sritys vertinamos gerokai blogiau nei vidutiniškai. Prasčiausiai

įvertinta Laikas, kuris skiriamas vaikų ir namų priežiūrai bei Galia, kuri būtina sprendimų priėmimui. Pagal visos ES vidurkį geriausiai vertinama Sveikata – 90 balų, prasčiausiai – Laikas ir Galia. Taigi, lyčių lygybės padėtis Lietuvoje puikiai atspindi padėtį ir visoje ES, tik Lietuvoje šie rodikliai yra šiek tiek mažesni, lyginant su ES vidurkiu. Vis dėlto, dirbti lyčių lygybės klausimu tikrai yra kur.

Norint suprasti, kaip atskiri veiksniai daro įtaką lyčių darbo užmokesčiui ir kokie sprendimai būtų veiksmingi, kovojant su šia nelygybe, tikslinga palyginti dviejų valstybių praktiką. Šiuo atveju bus lyginama dviejų ekonomiškai stiprių ir daugelyje sričių lyderiaujančių Europos valstybių pavyzdys – Vokietija ir Švedija. Nepaisant to, kad šios dvi valstybės yra panašiai ekonomiškai stiprios, darbo užmokesčio skirtumai tarp lyčių skiriasi. Vokietijoje atotrūkis siekia 22 proc., Švedijoje – 14 proc. Pastaruoju metu šis atotrūkis sumažėjo, tačiau prieš dešimtmetį jis siekė Vokietijoje 25 proc., o Švedijoje apie 10 proc. S. Gartner (2014) atliko šių dviejų valstybių palyginamąją analizę, kurios metu išryškėjo pagrindiniai faktoriai, lėmę Švedijos lyderiavimą ir Vokietijos stagnaciją vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio srityje.

Švedijoje lyčių nelygybės priežastims aiškintis buvo atlikta daug tyrimų, o jų išvados buvo naudingos šiems priežastims šalinti. Pagrindiniai aspektai įvardijami kaip moterų atsakomybė už atsakomybę už šeimą ir namų ūkį, žmogiškasis kapitalas, vyrų ir moterų ir segregacija darbo vietoje, politiniai sprendimai. Vokietijoje daugiausia dėmesio buvo skiriama vaikų lavinimui. Įvairūs tyrimai teigia, kad mokymosi rezultatai daro įtaką įvairiuose karjeros etapuose. *Stiklo lubų* fenomenas yra itin reikšmingas faktorius, nes segregacija dėl lyties ir profesinės kvalifikacijos skirtumai paaiškino moterų darbo užmokesčio nelygybę. Taip pat labai aktualu ir moterų karjeros pertrūkiai, po kurių atsiranda profesinių įgūdžių spragos, kurios taip pat lemia atlyginimų nelygybę.

Vokietijoje labai stiprus konservatyvus požiūris į šeimą, kur šeima yra pirmasis pasirinkimas ir vaikų auginimas yra išskirtinai moterų pareiga. Tai lėmė išsivadavimas iš nacistinės politikos gniaužtu, kai šeima suvaidina svarbų stabilizacijos vaidmenį. Mažiau išvystyta viešoji vaikų priežiūra neleidžia motinoms dirbti visą darbo dieną, ideologija, remianti moterų buvimą namie, dėl kurios atsiranda darbo patirties praradimas. Švedijos sistema yra priešinga - liberali šeimos politika, kuri palaiko abu tėvus ir jų norą darbą derinti su šeimos poreikiais. Švedijoje kiekvienas individas yra atsakingas už savo ekonominę situaciją, skatinama būti savarankišku, nepriklausomai nuo lyties. Švedija išlaisvino save per socialinį požiūrį, kuris remia dirbančias motinas, kurios gali būti vertinamos šalies viduje per politinius nuostatus, mokesčių paskirstymą ir socialinės apsaugos tinklą.

Politiniai sprendimai taip pat skyrėsi, nes Vokietija nepasidavė Europos ir kitoms tarptautinėms organizacijoms, kurios reikalavo spręsti lyčių diskriminavimo problemą, o Švedija buvo daug lankstesnė šiuo klausimu. Lyčių atotrūkis buvo sumažintas, priėmus liberalius teisės aktus ir įstatymus, reguliuojančius visuomenės požiūrį.

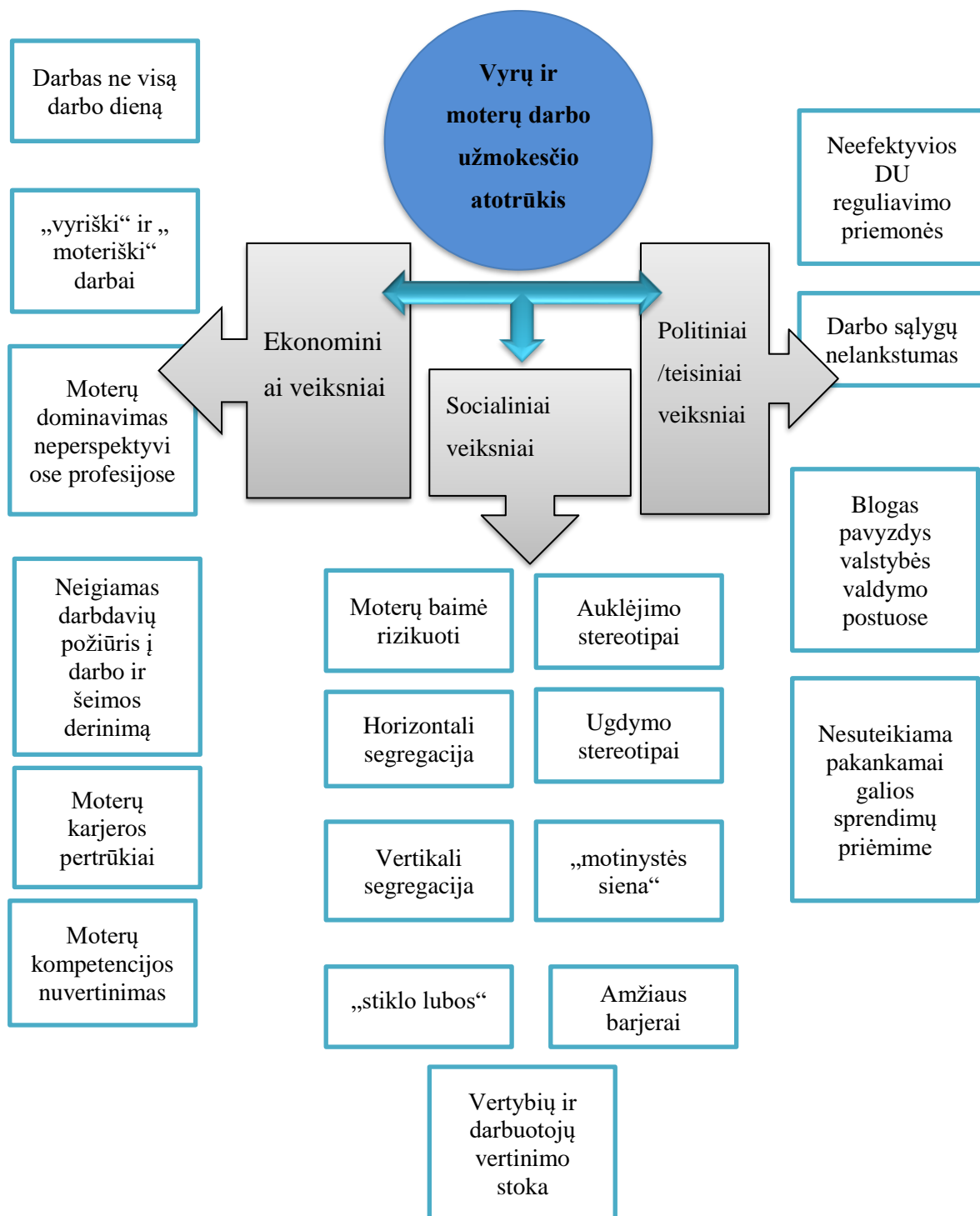
## Apibendrinimas

Išanalizavus įvairių autorių teorijas vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio klausimu, galima daryti apibendrinimą, kuris susistestina pagrindinius veiksnius, darančius įtaką šiam atotrūkiui atsirasti (žr. 6 lentelę):

6 lentelė. Atotrūkio tarp vyrų ir moterų DU pagrindiniai veiksniai

<b>Veiksniai</b>	<b>Pagrindinės mintys</b>	<b>Autoriai</b>
<b>Išorinės aplinkos veiksniai</b>	Šalies užimtumo politika, nedarbo reguliavimas, įvairios socialinės paramos ir minimalaus darbo užmokesčio dydžių bei kontrolės, darbo rinkos sąlygų konkrečiame regione ir kt. elementų. Valstybinis ir privatus sektorius.	Raguckienė ir Staponienė, (2016). Blau ir L. M. Kahn (2016); Grybaitė (2006); Daukantiene (2006);
<b>Organizacinės aplinkos veiksniai</b>	Priklauso daugiau nuo vidinių įmonės dalyvių kompetencijų, išsilavinimo lygio, pasaulio sampratos ir kt. Stereotipinis auklėjimas; Moterų vadovių skaičius. Priedai/ premijos	Žiogelytė (2012); Šidlauskienė (2010), Startienė ir Remeikienė (2008); Paulauskas (2017); Daukantiene (2006); Gartry (2016);
<b>Asmeninės priežastys</b>	Asmeninės priežastys gali būti priimamos laisva valia ir pasirinkimu nedirbti, dirbti mažiau ir kt. Ne visa darbo diena. Baimė rizikuoti	Blau ir Kahn (2016); Raguckienė ir Staponienė (2016); Farellis (2004);
<b>Politiniai ir teisiniai veiksniai</b>	Valstybės politika bei reguliavimas, Lietuvos ir ES įstatyminė bazė. vienodas atlygis už vienodos vertės darbą	Lietuvos Respublikos Konstitucija; Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas; Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija; Darbo kodeksas; Baudžiamasis kodeksas
<b>Socialiniai veiksniai</b>	Išsilavinimo lygis ir amžius, pasiskirstymas pagal lytį, pasiskirstymas pagal profesiją. Darbas ne visą darbo dieną, nes moterims dažniausiai darbą tenka derinti su namuose prižiūrimais vaikais. Karjeros pertraukos, kuomet moterys gimdo ir prižiūri vaikus arba sergančius pagyvenusius šeimos narius. Lyčių segregacija. Švietimas ir auklėjimas. Socialinis statusas. Amžiaus grupės. „motinystės siena“	Paulauskas (2017); Šilingienė ir Radvila (2016); Žiogelytė (2012); Blau ir Kahn (2016); Krinickienė (2014); Babcock ir Laschever (2003); Janušauskienė (2016);
<b>Ekonominiai veiksniai</b>	Ekonominės veiklos rūšys, darbo užmokesčio dydis, pragyvenimo lygis. Atlyginimų diskriminacija, kai už vienodą darbą moterims mokama mažiau. Horizontalioji segregacija, kai moterys ir vyrai dirba skirtingose ekonominėse sferose. Vertikalią segregacija, kai vyrai užima aukščiausias darbo pozicijas įmonėse, o moterys dirba mažesnės kvalifikacijos darbus. Stiklinės lubos.	Paulauskas (2017); Šilingienė ir Radvila (2016); Blau ir Kahn (2016); Wallace (2003); Šidlauskienė (2010); Rimaševskaja (2013)
<b>Objektyvi diskriminacija</b>	Susijusi su moterų reprodukcinėmis funkcijomis ir pareiga rūpintis vaikais bei šeima. Šeima svarbesnė už darbą. „motinystės siena“.	Krinickienė (2014); Šidlauskienė (2010); Janušauskienė (2016);
<b>Subjektyvi diskriminacija</b>	Stereotipai, kad moterys nesugebės arba bus netinkamos vienokioms ar kitokioms pareigoms, nes jos yra „prastesnės“ darbuotojos, neatsižvelgiant į jų profesines kompetencijas. Moterų darbo jėga yra mažiau pelninga	Krinickienė (2014) Chen, Chen, & Yu (2017); Rimaševskaja (2013); Janušauskienė (2016);

Daugelis autorių pritaria vieni kitiems, suranda bendras tendencijas ir veiksnius, kurie labiausiai nulemia nelygybę darbo rinkoje tarp vyrų ir moterų. 14 paveiksle sudarytas bendras pagrindinių veiksnių modelis, kuris paaiškina vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio priežastis:



14 pav. Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio veiksnių modelis

Atotrūkį tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio galima paaiškinti daugybe veiksnių, tokių kaip įsisenėjusių stereotipų įsigalėjimas, horizontalioji ir vertikalioji lyčių segregacija, moterų kompetencijos nuvertinimas, auklėjimo ir ugdymo stereotipai, neigiamas darbdavių požiūris į šeimos ir karjeros

derinimą ir kt. Tai yra didelė problema, su kuria susiduria visas demokratinis pasaulis ir kurios išsprendimui būtina sutelkti visas valdžios institucijas bei visuomenę.



### 3. TYRIMO METODOLOGIJA

Siekiant patikrinti kiek teorinėje dalyje analizuoti veiksniai daro įtaką moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumui, buvo atliktas empirinis tyrimas, naudojant kiekybinio tyrimo metodą. Klausimai suformuluoti taip, kad remiantis apklaustųjų nuomone, būtų galima išanalizuoti **tyrimo problemą** - kas lemia skirtingą vyrų ir moterų darbo užmokesčių ir kiek šie veiksniai turi įtakos atlyginimų atotrūkiui.

**Tyrimo tikslas:** Ištirti darbo užmokesčio skirtumą lemiančius veiksnius, integruojant lyčių lygybės aspektą.

#### **Tyrimo uždaviniai:**

1. Ištirti diskriminacijos apraiškas Lietuvos darbo rinkoje;
2. ištirti moterų padėtį darbo rinkoje;
3. išsiaiškinti, ar tikrai egzistuoja darbo ir šeimos derinimo problema;
4. ištirti ar egzistuoja lyčių stereotipai;

#### **Tyrimo metodai bei instrumentarijus:**

1. mokslinės literatūros analizė;
2. empirinio kiekybinio tyrimo sudarymas;
3. empirinio kiekybinio tyrimo vykdymas;
4. empirinio tyrimo duomenų analizė, apdorojant juos statistikos analizės programine įranga „SPSS“ ir „Microsoft Office Excel“ programa.

#### **Tyrimo eiga.**

Norint ištirti kokie veiksniai labiausiai sąlygoja atotrūkį tarp vyrų ir moterų gaunamo atlyginimo, buvo atlikta mokslinės literatūros ir mokslinių staipsnių analizė. Nustačius pagrindinius šią problemą sąlygojančius veiksnius, jie buvo panaudoti, sudarant anketinės apklausos klausimus. Kiekybinė anketinė apklausa buvo pasirinkta todėl, kad tokiu būdu gaunami duomenys yra aiškūs, patikimi ir nepalieka vietos interpretacijoms, juos lengviau apdoroti statistinėmis programomis.

Apklausos anketa sudaryta iš 23 klausimų (žr. 1 priedą). Kiekvieno klausimo tikslas buvo surinkti tam tikrą informaciją apie veiksnius, kurie įtakoja vyrų ir moterų diskriminaciją darbo rinkoje ir lemia atlyginimų atotrūkį. Visi klausimai – uždaro tipo ir turėjo pateiktus atsakymų variantus. Prie 5 klausimų buvo galima parašyti nuomonę, jei ji neatitiko nei vienos iš pateiktųjų. Anketos struktūra pavaizduota 7 lentelėje:

Klausimas	Klausimu siekiama
Ar kada jautėtės diskriminuojami?	Išsiaiškinti ar apklaustieji patyrė diskriminaciją.
Jei taip, tai dėl kokių priežasčių?	Išsiaiškinti priežastis, kurios lėmė patirtą diskriminaciją.
Kaip Jūs vertinate vyrų ir moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje?	Išsiaiškinti, kuriai lyčiai sąlygos darbo rinkoje palankesnės.
Ar sutinkate su teiginiu, kad moterys ir vyrai už tokį patį darbą gauna vienodą darbo užmokestį?	Sužinoti ar vyrai ir moterys jaučiasi vienodai pagal gaunamą darbo užmokestį už vienodą darbą.
Ar sutinkate su teiginiu, kad tiek vyrai, tiek moterys turi vienodas sąlygas ir galimybes derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą?	Išsiaiškinti nuomonę, kuriai lyčiai lengviau derinti karjerą ir šeimą.
Ar sutinkate su teiginiu, kad esate patyrę šeimos ir darbo derinimo problemų?	Sužinoti ar apklaustieji turėjo sunkumų derinant darbą ir įsipareigojimus šeimai.
Jūsų nuomone, kas dažniau susiduria su šeimos ir darbo derinimo problemomis?	Sužinoti, koks apklaustųjų požiūris į darbo ir šeimos derinimo problemas pagal lytį.
Ar sutinkate, kad visuomenėje egzistuoja stereotipas, kad vyras turi uždirbti pinigus, o moteris auginti vaikus ir rūpintis šeima?	Išsiaiškinti ar tarp apklaustųjų gajus stereotipas, jog vyrai uždirba pinigus, o moterys prižiūri namus.
Ar pritariate teiginiui, kad lytis turi įtakos mokamam atlyginimui už tokio paties išsilavinimo ir vienodų įgūdžių reikalaujantį darbą?	Sužinoti, kaip respondentai vertina atlygį tarp vyrų ir moterų už vienodo pobūdžio darbą
Darbo rinkai būdingas susiskirstymas į „vyrishkus“ ir „moterishkus“ darbus: ar sutiktumėte dirbti vyrishką ( <i>jei esate moteris</i> ) ir moterishką ( <i>jei esate vyras</i> ) darbą, jei nebūtų galimybės įsidarbinti kitur?	Išsiaiškinti ar vyrai ir moterys dirbtų „moterishkus“ ir „vyrishkus“ darbus, nebūdingus savo lyčiai pagal įsigalėjusius stereotipus.
Kokios lyties darbuotojų yra daugiau Jūsų kolektyve?	Sužinoti vyrishkame ar moterishkame kolektyve respondentai dirba.
Sritis, kurioje Jūs dirbate?	Išsiaiškinti, kioje ekonominės veiklos srityje apklaustieji dirba.
Sektorius, kuriame Jūs dirbate?	Sužinoti ar viešajame, ar privačiajame sektoriuje daugiau apklaustųjų dirba.
Įvertinkite ar sutinkate su šiais teiginiais?	Įvertinti respondentų požiūrį į visuomenėje susiformavusius stereotipus apie moters vietą šeimoje, ar tai lemia auklėjimas, ar darbo sąlygų lankstumo trūkumas.
Įvertinkite pagal svarbumą, kokie veiksniai trukdo moterims kilti karjeros laiptais?	Įvertinti veiksnius, kurie trukdo moterims pasiekti karjeros aukštumą.
Įvertinkite pagal svarbumą, kokie veiksniai labiausiai daro įtaką lyčių nelygybei	Išanalizuoti, kokie veiksniai daro didžiausią įtaką lyčių nelygybei.
Įvertinkite ar sutinkate, kad Jūsų darbovietė siūlo priemones, jog Jūs galėtumėte derinti asmeninius ir darbo įsipareigojimus?	Išsiaiškinti, kokias priemones darbdaviai siūlo darbuotojams, norėdami palengvinti darbo ir šeimos derinimo iššūkius.
Lytis.	Išsiaiškinti, kokios lyties respondentai buvo apklausti.
Jūsų amžius.	Išsiaiškinti, kokio amžiaus buvo apklaustieji.
Jūsų socialinė padėtis.	Išsiaiškinti, kokią socialinę padėtį užimantys žmonės vertino lyčių nelygybės veiksniais.
Jūsų šeimyninė padėtis.	Sužinoti, ar apklaustieji turi šeimas ir kaip tai veikia jų požiūrį į šeimos ir darbo derinimą.
Jūsų išsilavinimas.	Sužinoti, kokio išsilavinimo lygio buvo respondentai ir kaip tai darė įtaką jų požiūriui į lyčių lygybę..
Jūsų pajamos per mėnesį.	Išsiaiškinti, kiek pajamų per mėnesį uždirba vyrai ir moterys ir palyginti juos pagal įvairius požymius.

Anketa sukurta remiantis J. Duobienės (2017) rekomendacijomis. Pirmoje dalyje prisistatoma, įvardijami apklausos tikslai, pateikta pildymo instrukcija, pateikiama motyvuojanti informacija, jog respondentų nuoširdūs atsakymai padės įvertinti situaciją darbo rinkoje. Pagrindinėje dalyje pateikiami uždaro ir pusiau uždaro tipo klausimai, kurie padės įvertinti diskriminacijos veiksnius tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Demografinėje dalyje pateikiama informacija apie respondentų amžių, lytį, išsilavinimą, socialinį statusą, gaunamą atlyginimą. Paskutinė dalis skirta padėkoti respondentams už jų skirtą laiką.

Klausimyno patikimumo nustatymas atliktas duomenis analizuojant SPSS programa. Patikimumą apsprendžia Kronbacho alfa (*Cronbach's Alpha*) koeficientas. Anot K. Pukėno (2009), Kronbacho alfa koeficientas gali kisti nuo 0 iki 1 ( $0 < \alpha < 1$ ). Jei šis koeficientas artimas 0, laikoma kad klausimyno skalė sudaryta iš atsitiktinių klausimų ir yra nepatikima, tačiau jeigu atskiri klausimai tarpusavyje deria, tuomet koeficientas bus artimas 1. Kad klausimynas būtų vertinamas patikimu, Kronbacho alfa turėtų svyruoti nuo 0,8 iki 1. Atlikus šio tyrimo patikimumo nustatymą, galima teigti, kad klausimynas parengtas teisingai, nes Kronbacho alfa koeficientas siekė 0,847 (žr. 8 lentelę):

8 lentelė. Klausimyno patikimumas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	34

Prieš atliekant tyrimą, naudinga pasiskaičiuoti, kiek respondentų reikia apklausti, t.y.- paskaičiuoti imties dydį. V. Žydžiūnaitė (2011) teigia, kad norint patikimo duomenų įvertinimo, imties dydis turėtų būti apie 60 – 120 respondentų. Norint apskaičiuoti tyrimo imtį pagal tikslią atrankinės visumos dalį, naudojama tyrimo imties nustatymo *Paniotto formulė* (Duobienė, 2017):

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + 1/N} \quad \text{Paniotto formulė}$$

kur  $n$  - imties dydis  
 $\Delta$  - paklaidos dydis (0,05)  
 $N$  - generalinės visumos dydis. (1)

Pagal formulę (1) skaičiuojama imtis:

$$n = \frac{1}{0,05^2 + 1/100000} = 398 \quad (2)$$

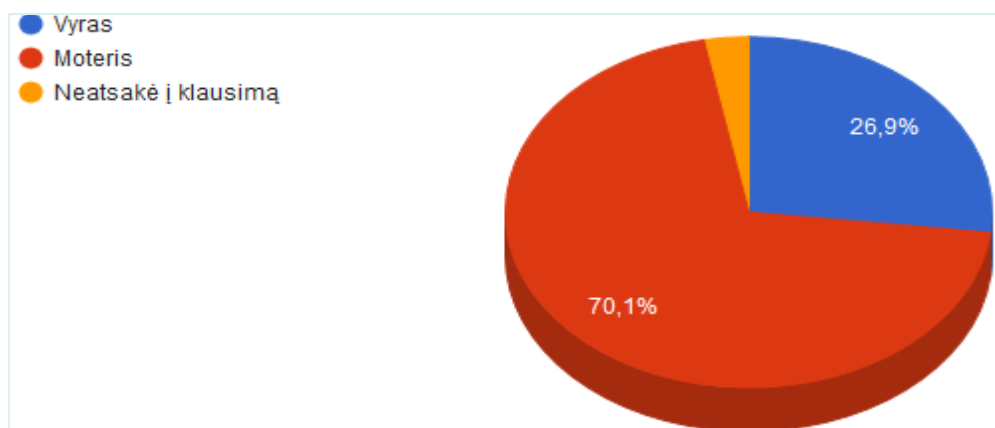
Imties dydis lygus 398 žmonėms. Kadangi buvo užpildytos 134 anketos, reikia didinti paklaidos dydį iki 0,1 arba 10 proc. Tokiu būdu gaunama, kad imties dydis turi būti 100 respondentų (3).

$$n = \frac{1}{0,1^2 + 1/100000} = 99,9 \quad (3)$$

Anketiniai duomenys apdorojami SPSS ir MS Excel programa.

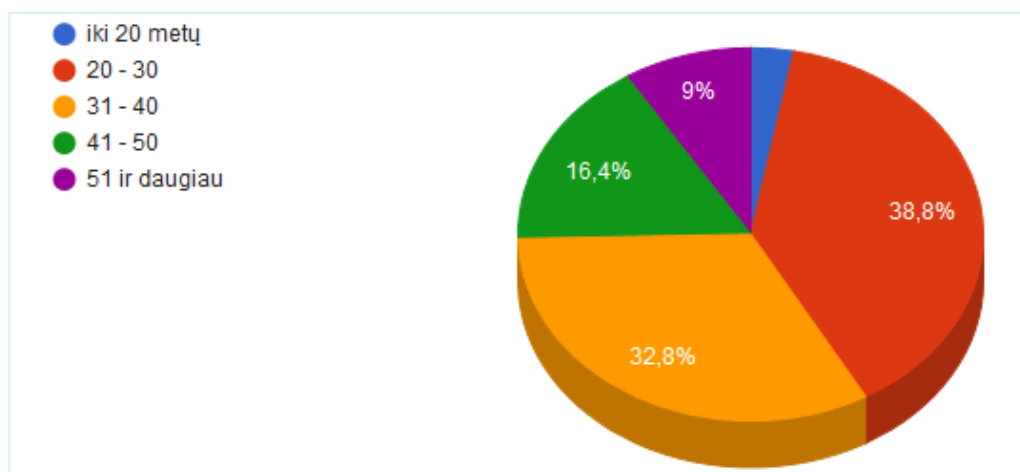
#### 4. VEIKSNIŲ, KURIE LEMIA VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMĄ, TYRIMAS

Siekiant išsiaiškinti ar veiksniai, kurie buvo identifikuoti mokslinės literatūros analizėje, tikrai daro įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkiui, buvo apklausti 134 respondentai. 94 moterys ir tai sudarė 70 proc. visų apklaustųjų ir 36 vyrai – 30 proc. visų apklaustųjų. 4 asmenys lyties nenurodė (žr. 15 paveikslą).



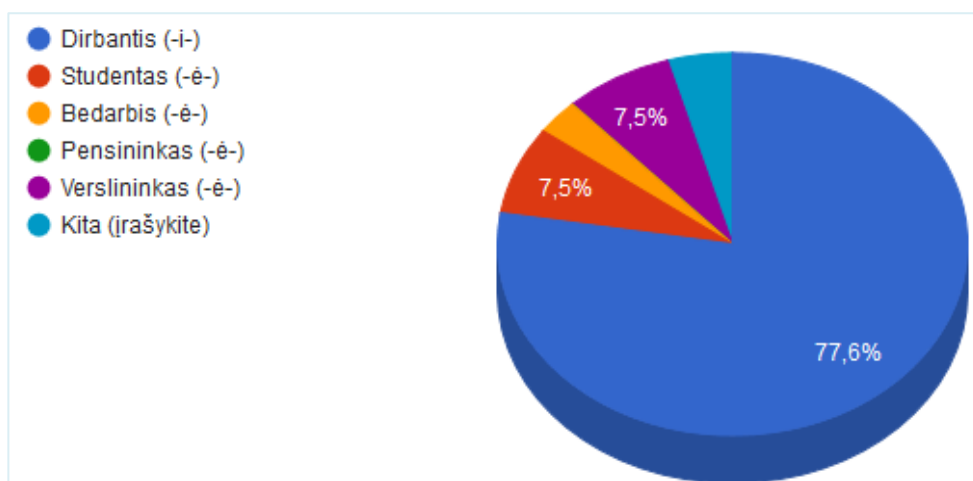
15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc.

Pagal amžių, daugiausia respondentų buvo tarp 20 – 30 metų ir tai sudarė 39 proc. visų apklaustųjų. Nedaug atsiliko ir 31 - 40 metų amžiaus grupėje (33 proc.). Mažiausiai apklaustųjų buvo iki 20 metų amžiaus (3 proc.). Amžiaus pasiskirstymas pavaizduotas 16 paveiksle:



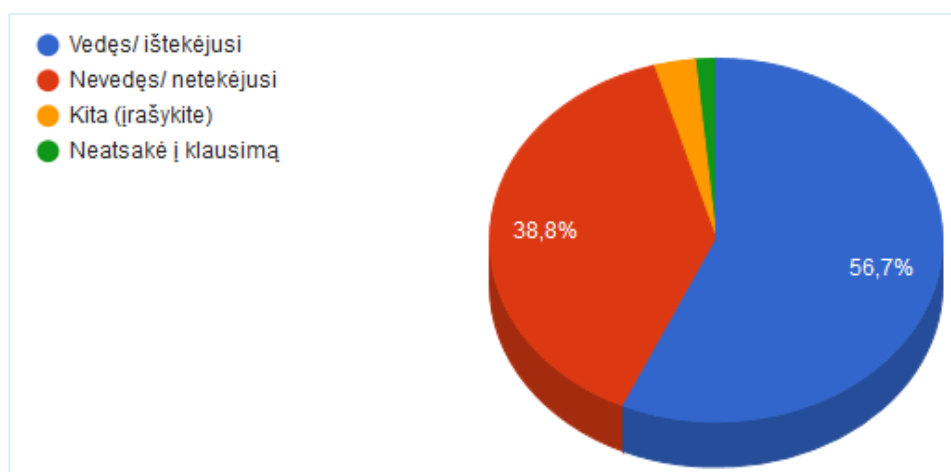
16 pav. Respondentų amžius, proc.

Sekančiu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti, kokiai socialinei padėčiai priklauso apklaustieji (žr. 17 paveikslą). Didžioji dauguma respondentų - dirbantys žmonės (78 proc.). Tarp atsakiusių buvo 10 studentų (-čių) ir 10 verslininkų (-ių), atitinkamai po 7,5 proc. Nebuvo nei vieno pensijinio amžiaus žmogaus.



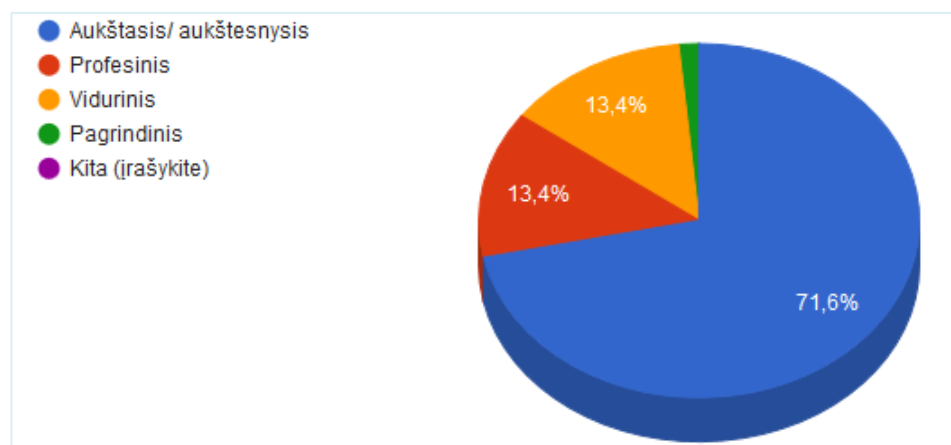
**17 pav. Respondentų socialinė padėtis, proc.**

Tiriant apklaustųjų šeimyninę padėtį, 76 respondentai yra vedę arba ištekėjusios (57 proc.), 52 – vieniši (-os) (39 proc.). Duomenys pavaizduoti 18 paveiksle:



**18 pav. Respondentų šeimyninė padėtis, poc.**

Išsilavinimo rezultatai pateikti 19 paveiksle:

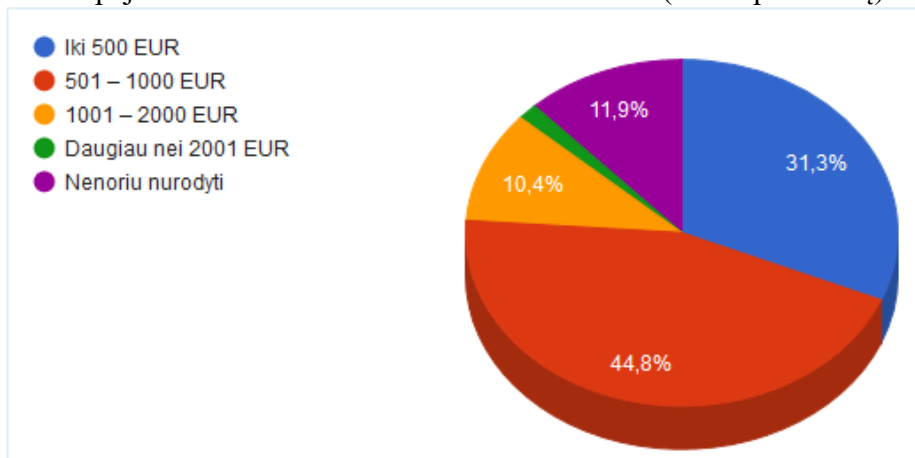


**19 pav. Respondentų išsilavinimas, proc.**

Pagal išsilavinimo lygį, didžioji dauguma respondentų turėjo aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą – 72 proc. visų apklaustųjų. Tai rodo, kad į anketos klausimus atsakinėjo išsilavinę ir

pakankamai aukšto lygio respondentai, visuomenėje užimantys tam tikras, aukštesnes pozicijas. Šis rodiklis patvirtina literatūros analizėje surastą faktą, kad išsilavinusių moterų yra daugiau nei vyrų.

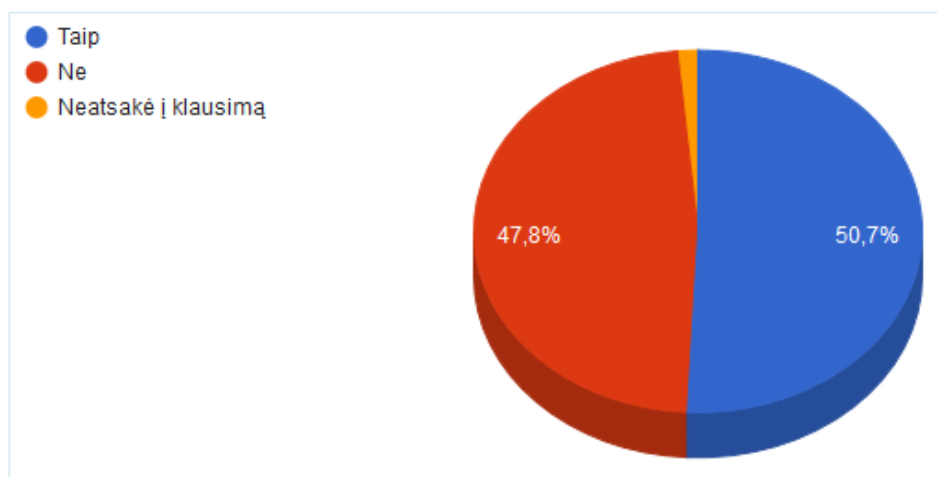
Pagal gaunamas pajamas tokio kardinalaus skirtumo nebuvo (žr. 20 paveikslą).



**20 pav. Respondentų gaunamos pajamos, proc.**

Nors beveik pusė apklaustųjų (45 proc.) nurodė, jog gauna nuo 501 iki 1000 Eurų, taip pat didelė dalis (31 proc) pajamų gauna iki 500 Eurų. 12 proc. respondentų atsisakė nurodyti savo pajamas, 10 proc. teigė uždirbantys nuo 1001 iki 2000 Eurų. Šie rezultatai rodo, kad didžioji dauguma apklausoje dalyvavusių asmenų uždirba vidutinį Lietuvos atlyginimą.

Kaip jau minėta, tyrime dalyvavo 70 proc. moterų ir 30 proc vyrų. Į klausimą ar yra patyrę diskriminaciją, respondentai atsakė maždaug vienodai. 51 proc. teigė, kad yra patyrę diskriminaciją, 48 proc. – kad nėra patyrę diskriminacijos apraiškų. 1 proc. apklaustųjų į šį klausimą neatsakė (žr. 21 paveikslą).



**21 pav. Respondentų patirta diskriminacija, proc.**

Atsižvelgiant į tai, kad tyrime dalyvavo 70 proc. moterų ir 30 proc. vyrų, galima teigti, kad su diskriminacijos apraiškomis susiduria ne visos tyrime dalyvavusios moterys.

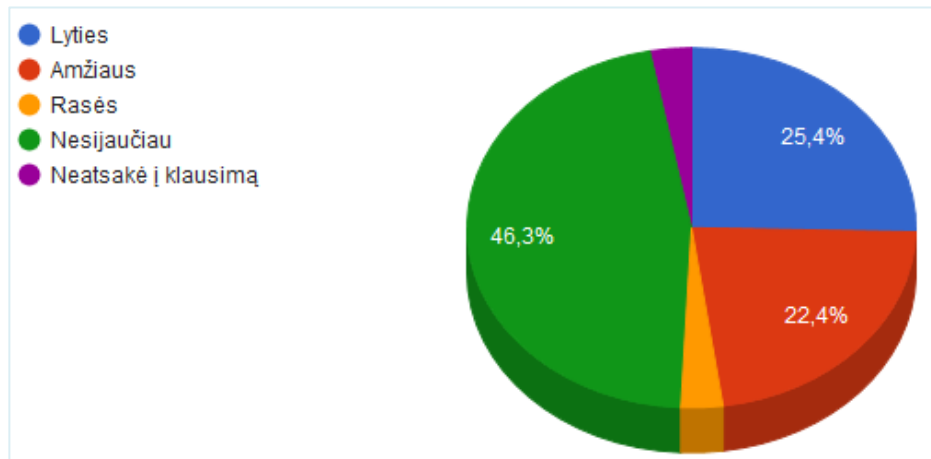
Norint patikrinti ar yra ryšys tarp respondentų lyties ir patirtos diskriminacijos, reikia tai patikrinti, skaičiuojant koreliacijos koeficientą. Duomenys pateikti 9 lentelėje:

9 lentelė. Diskriminacijos ir lyties priklausomybės įvertinimas

		Lytis	Ar kada jautėtės diskriminuojami ?
Lytis	Pearson Correlation	1	-,151
	Sig. (2-tailed)		,082
	N	134	134
Ar kada jautėtės diskriminuojami?	Pearson Correlation	-,151	1
	Sig. (2-tailed)	,082	
	N	134	134

Kadangi  $p=0,082>0,01$  (negalime atmesti statistinės hipotezės  $H_0$ , kad kintamieji yra nepriklausomi), todėl koreliacijos koeficiento interpretacija nereikšminga, juolab, kad jo reikšmė indikuotą silpną neigiamą  $-0,154$  ryšį tarp kintamųjų.

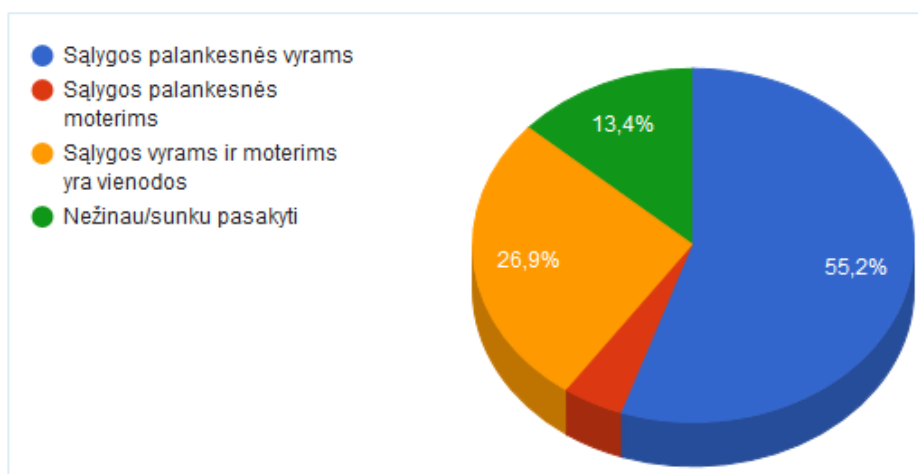
Analizuojant priežastis, dėl ko respondentai buvo diskriminuojami, rezultatai pasiskirstė taip (žr. 22 paveikslą):



22 pav. Diskriminacijos priežastys, proc.

Kaip ir prieš tai buvusiame klausime, tie patys 47 proc. respondentų atsakė, kad diskriminacijos niekada nejautė. 25 proc. teigė, kad buvo diskriminuojami dėl lyties, 22 proc. – dėl amžiaus. Šie atsakymai rodo, kad diskriminacijos apraiškos Lietuvoje tikrai egzistuoja, tačiau išskirti lyties aspekto nėra tikslinga, nes lygiai taip pat žmonės jaučiasi susiduriantys su diskriminacija ir dėl amžiaus.

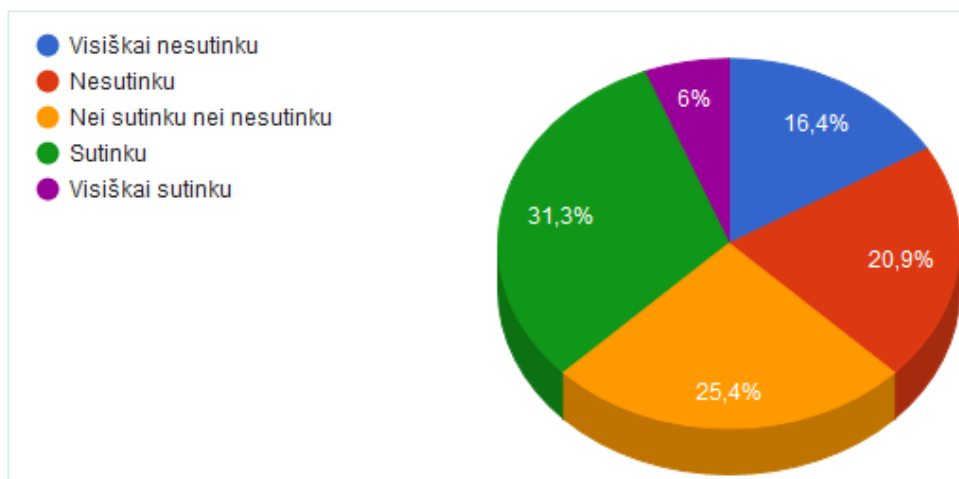
Sekančiame klausime buvo norima sužinoti respondentų nuomonę, kokia, anot jų, yra vyrų ir moterų padėtis darbo rinkoje (žr. 23 paveikslą):



**23 pav. Respondentų nuomonė apie vyrų ir moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, proc.**

Net 55 proc. apklaustųjų mano, kad Lietuvos darbo rinkoje sąlygos yra palankesnės vyrams. 27 proc. teigia, kad sąlygos tiek vyrams, tiek moterims yra vienodos, o 13 proc. į šį klausimą vienareikšmiško atsakymo neturi. Ir tik 5 proc. mano, kad sąlygos vis dėl to yra palankesnės moterims. Šiais atsakymais buvo patvirtinta literatūros analizėje vyravusi nuostata, kad darbo rinkoje geresnes sąlygas turi vyrai ir lyčių lygybės šioje srityje nėra.

Analizuojant respondentų nuomones apie tai, ar jie sutinka su teiginiu, kad vyrai ir moterys gauna vienodą darbo užmokestį už tą patį arba panašaus pobūdžio darbą, atsakymai pasiskirstė taip (žr. 24 paveikslą):

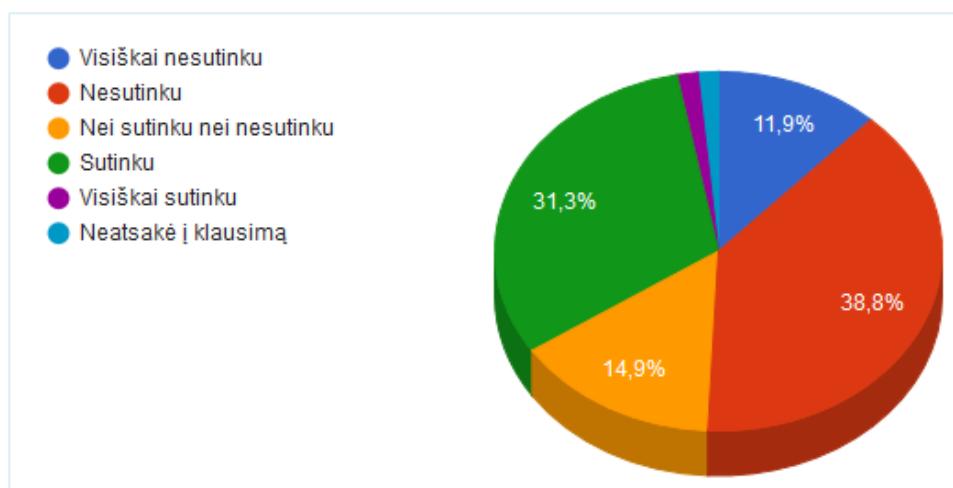


**24 pav. Respondentų nuomonė ar už tą patį darbą vyrai ir moterys gauna vienodą atlygį, proc.**

31 proc. apklaustųjų teigia, kad už tą patį ar panašaus pobūdžio darbą vyrai ir moterys gauna vienodą atlyginimą, 25 proc. apklaustųjų neturi aiškios nuomonės šiuo klausimu, 21 proc. nesutinka, o 16 proc. visiškai nesutinka su šiuo teiginiu. Ir tik 6 proc. visiškai sutinka, kad atlygis mokamas vienodas tiek vyrams, tiek moterims. Galima daryti išvadą, kad nelygybė atlyginimų mokėjimo srityje už tą patį darbą egzistuoja ir ji labiau su ja mažiau susiduria vyrai.

25 paveiksle pavaizduota apklaustųjų požiūris į galimybes derinti darbą ir šeimą:

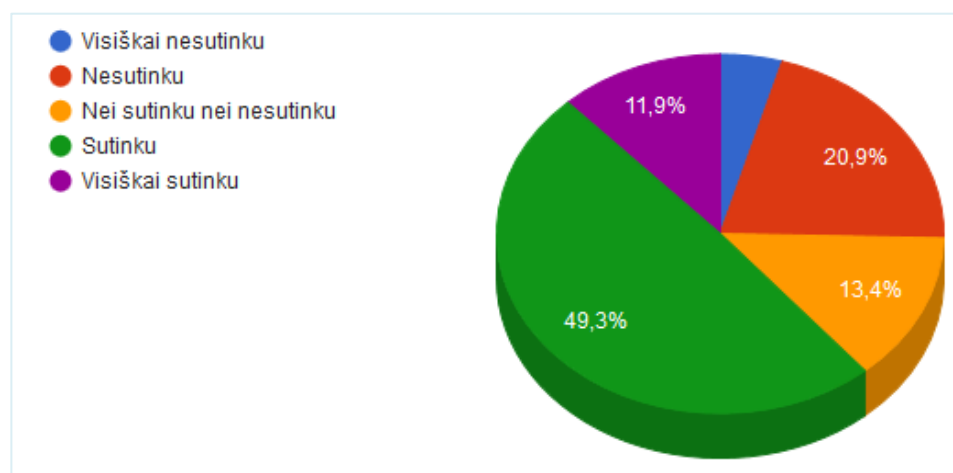




**25 pav. Respondentų požiūris į asmeninio ir profesinio gyvenimo derinimą, proc.**

Šiame klausime buvo teirautasi, ar respondentai sutinka su teiginiu, jog tiek vyrai, tiek moterys turi vienodas galimybes derinti šeimą ir profesinę karjerą. 39 proc. pasisakė, kad su tokiu teiginiu nesutinka. 31 proc. su tokiu teiginiu sutinka, 15 proc. nei sutinka, nei nesutinka, 12 proc. visiškai nesutinka. Tai rodo, jog vyrams ir moterims nėra sudarytos vienodos šeimos ir karjeros derinimo galimybės.

Tiriant pačių respondentų patirtį, ar jie buvo asmeniškai susidūrę su karjeros ir šeimos derinimo problemomis, net 49 proc. respondentų sutiko su šiuo teiginiu. 21 proc. nesutiko, 13 proc. nei sutiko, nei nesutiko, 12 proc. visiškai sutiko (žr. 26 paveikslą). Rezultatai įrodo, jog šeimos ir darbo derinimo problema egzistuoja ir ji yra tikrai rimta.



**26 pav. Respondentų asmeninė patirtis derinant šeimą bei karjerą, proc.**

Norint patikrinti ryšius tarp lyties ir karjeros bei šeimos derinimo problemos, pasitelkiant asmeninę respondentų patirtį, buvo atliktas koreliacijos koeficiento paskaičiavimas (žr. 10 lentelę).

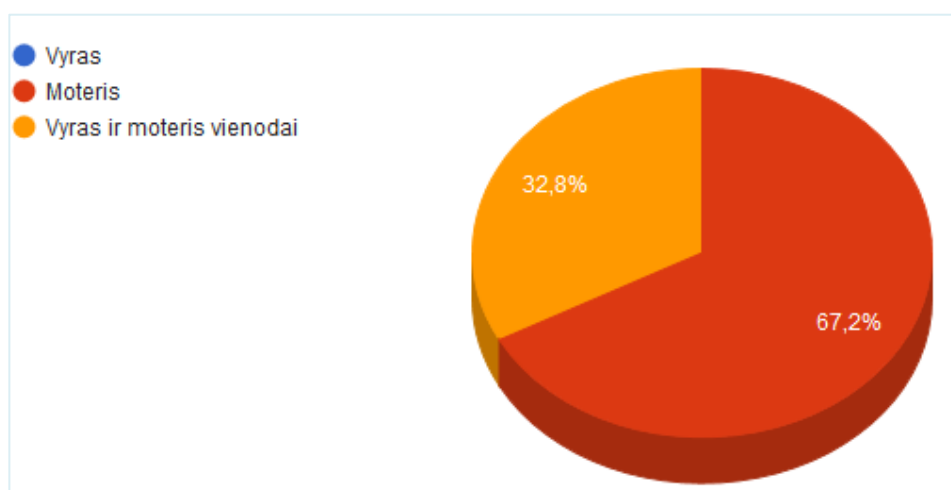
10 lentelė. Šeimos ir darbo derinimo bei lyties priklausomybės vertinimas

		Ar sutinkate su teiginiu, kad esate patyrę šeimos ir darbo derinimo problemų?	Lytis
Ar sutinkate su teiginiu, kad esate patyrę šeimos ir darbo derinimo problemų?	Pearson Correlation	1	,431**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	134	134
Lytis	Pearson Correlation	,431**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	134	134

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

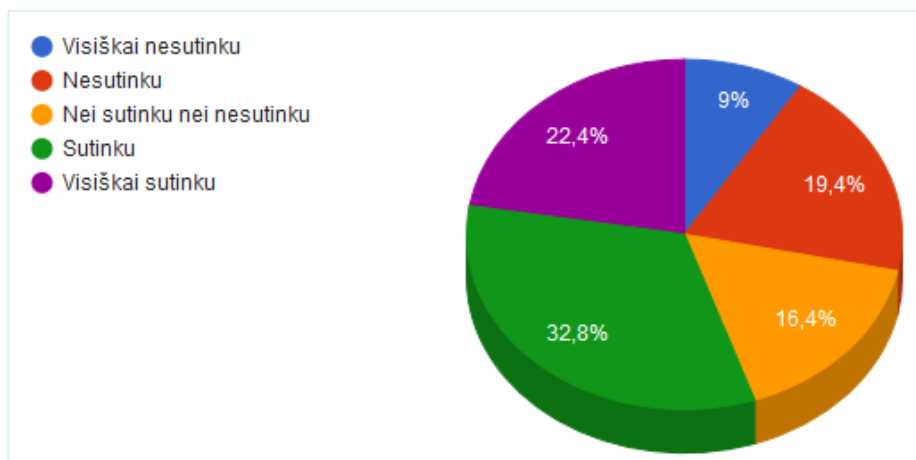
Kadangi  $p=0,000 < 0,01$ , ( $H_0$ , kad kintamieji yra nepriklausomi, galima atmesti). Tarp pritarimo teiginiui, kad respondentai yra patyrę šeimos ir darbo derinimo problemų ir lyties yra statistiškai reikšmingas ryšys. Koreliacijos koeficientas lygus 0,431 – ryšys tarp kintamųjų yra ganėtinai stiprus, todėl galima teigti, kad lytis turi įtakos darbo ir šeimos derinimo veiksniai.

Paklausus respondentų nuomonės, kas, jų nuomone, vis gi dažniau susiduria su karjeros ir šeimos derinimu, 67 proc. mano, kad tai yra moterys. 33 proc. teigia, kad moterys ir vyrai su šia dilema susiduria vienodai. Neatsirado nei vieno, teigiančio, kad dažniau su šeimos ir darbo derinimu susiduria vyrai (žr. 27 paveikslą).



27 pav. Respondentų nuomonė apie šeimos ir darbo derinimą, proc.

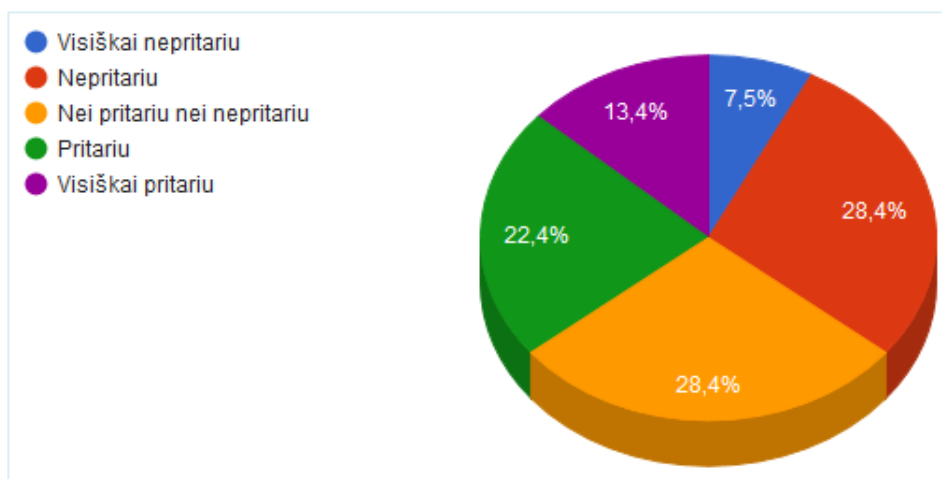
Norint patvirtinti arba paneigti dar vieną stereotipą, buvo klausama respondentų nuomonės, ar jie sutinka su teiginiu, kad vyras privalo uždirbti pinigus, o moteris auginti vaikus ir rūpintis šeima. Rezultatai pasiskirstė taip (žr. 28 paveikslą):



**28 pav. Respondentų nuomonė apie stereotipą, jog vyras uždirba pinigus, o moteris rūpinasi šeima, proc.**

Net 33 proc. sutiko, o 22 proc. visiškai sutiko su šiuo stereotipu. 19 proc. teigė nesutinkantys, o 16 proc. neturėjo tvirtos nuomonės. Šie atsakymai nustebino blogąja prasme, nes įrodė, jog stereotipas apie moters vietą visuomenėje yra itin gajus. Vyras vis dar suvokiamas kaip šeimos maitintojas, o moteriai primetama pareiga rūpintis namais ir šeima.

Sekančiu klausimu norėta išsiaiškinti, kaip respondentai vertina teiginį, jog lytis turi įtakos mokant už vienodos vertės darbą (žr. 29 paveikslą).

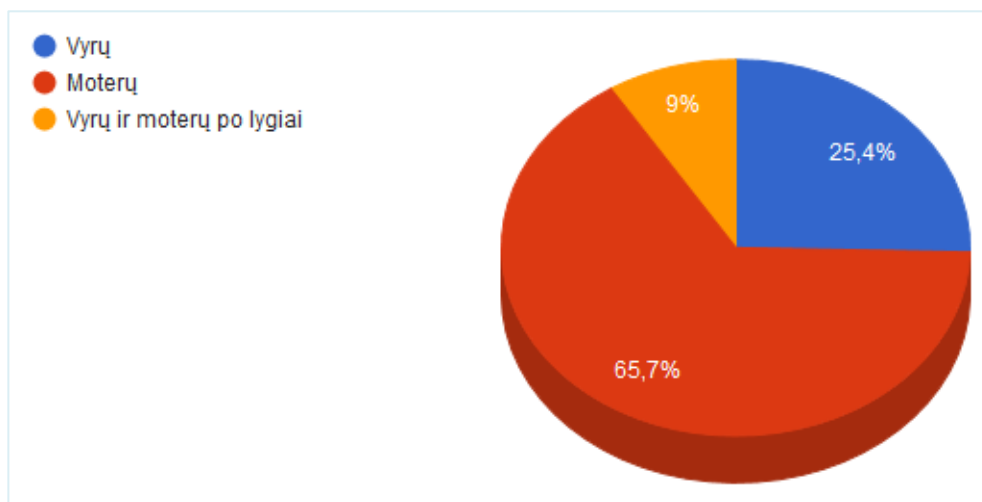


**29 pav. Respondentų požiūris apie lyties faktoriaus įtaką mokant atlyginimą už vienodos vertės darbą, proc.**

Po vienodą skaičių respondentų (28 proc.) pasisakė, kad nepritaria šiam teiginiui ir, kad nei pritaria, nei nepritaria. 22 proc. pritaria, o 13 proc. visiškai pritaria. Vadinasi, respondentai nemano, kad lytis turi didelę įtaką mokant atlygį už tokios pat ar panašios vertės darbą.

Savo ruožtu, daugelis respondentų (64 proc.) dirbtų vadinamuosius „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus, jei nebūtų sąlygų įsidarbinti kitur. 36 proc. teigė, jog negalėtų dirbti darbo, nesusijusio su nusistovėjusiomis taisyklėmis apie „moteriškas: ir „vyriškas“ profesijas.

Tiriant apklaustųjų darbinę aplinką, siekta išsiaiškinti, kokios sudėties kolektyve daugelis dirba (žr. 30 paveikslą).



30 pav. Respondentų kolektyvo sudėtis, proc.

Didžioji dauguma apklaustųjų, 66 proc., dirbo kolektyvuose, kuriuose dominuoja moterys. 25 proc. teigė, kad jų kolektyve yra daugiau vyrų, o 9 proc. – vyrų ir moterų vienodai. Kadangi ir apklaustųjų tarpe yra daugiau moterų, todėl atsakymai nenustebino ir tik patvirtino, jog dominuoja moteriškas kolektyvas.

Pagal sektorius, viešajame sektoriuje dirbo 46 proc. respondentų, privačiame – 66 proc.

Lyties ir sektoriaus, kuriame dirbama, priklausomybės vertinimas pavaizduotas 11 lentelėje:

11 lentelė. Lyties ir sektoriaus priklausomybės vertinimas

		Lytis	Sektorius , kuriame Jūs dirbate:
Lytis	Pearson	1	,046
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		,594
	N	134	134
Sektorius, kuriame Jūs dirbate:	Pearson	,046	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,594	
	N	134	134

Kadangi  $p=0,046>0,01$  (negalima atmesti statistinės hipotezės  $H_0$ , kad kintamieji yra nepriklausomi), todėl koreliacijos koeficiento interpretacija reikšminga. Ryšys tarp kintamųjų yra stiprus – 0,594, todėl daroma išvada, kad sektorius ir lytis yra tarpusavyje susiję veiksniai.

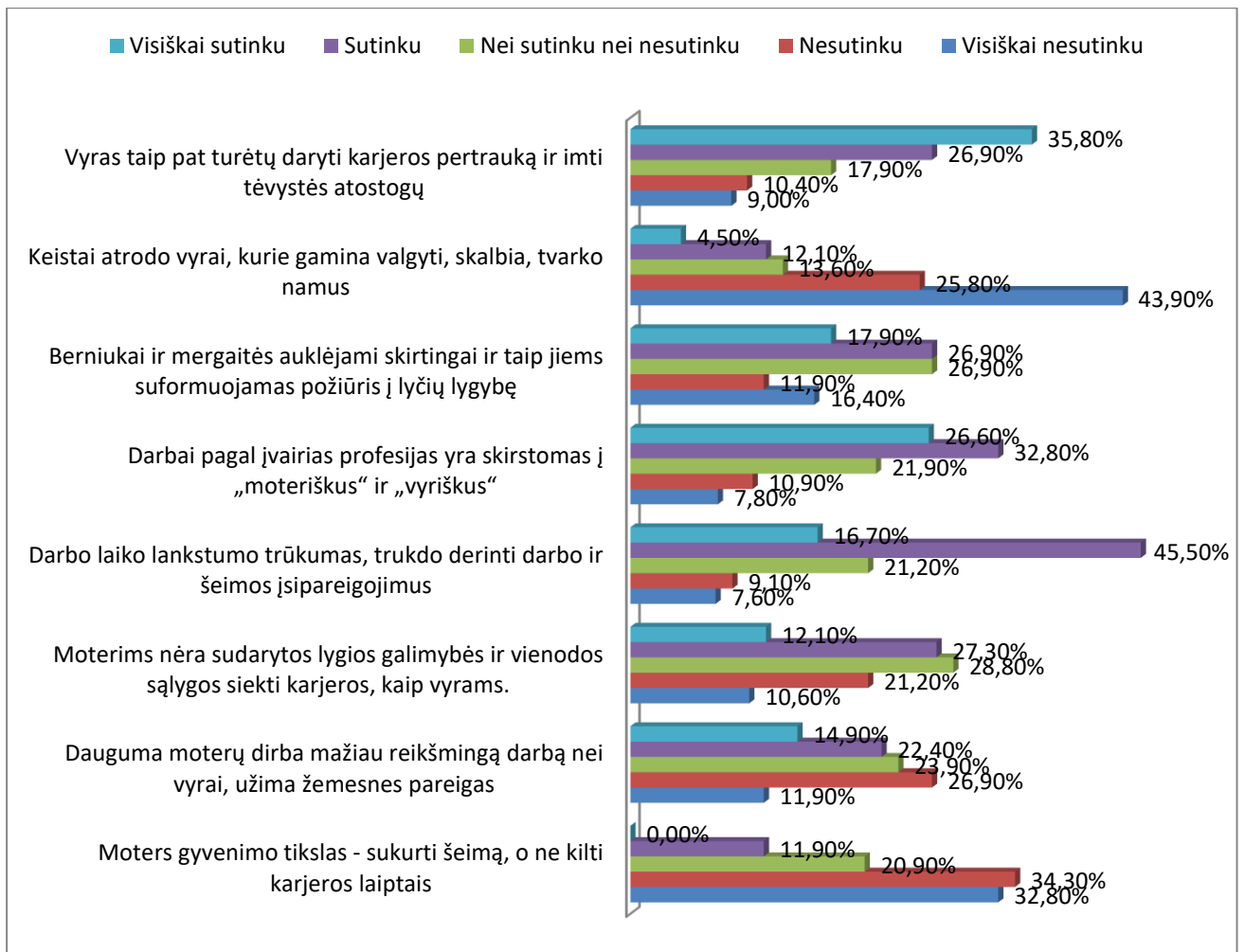
Labai svarbu ištirti ir ekonomines veiklos sritis, kuriose dirba apklaustieji (žr. 31 paveikslą), nes tai lemia ir atlyginimų dydžius, kadangi pagal ekonomines sritis daugiausia turėtų uždirbti Finansinė ir draudimo, IT ir inžinerinėje srityje dirbantys asmenys.



31 pav. Sritis, kuriose respondentai dirba, pagal ekonominę veiklos rūšį, proc.

Daugiausia respondentų įvardino, kad dirba klientų aptarnavimo srityje (21 proc.), 19 proc. pramonės/ statybos/ gamybos srityse, 15 proc. didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje, 13 proc. švietimo srityje, 12 proc. – sveikatos priežiūroje. Nebuvo respondentų, kurie dirbtų mokslinėje veikloje. Turint galvoje, kad didžioji dalis respondentų buvo moterys, stebint darbuotojų pasiskirstymą pagal veiklos sritis, daroma išvada, kad ištirta situacija patvirtina mokslinėje literatūroje iškeltą teiginį, jog moterys dirba daugiausiai aptarnavimo, prekybos, švietimo srityse. Ten, kur atlyginimai mokami mažiausi.

Toliau klausimyne buvo pateikti įvairūs teiginiai, kurie atspindi mokslinėje literatūroje aptartus lyčių nelygybę lemiančius veiksnius. Rezultatai pavaizduoti 32 paveiksle:



**32 pav. Teiginių apie vyrų ir moterų padėtį visuomenėje vertinimas, proc.**

Vertinant teiginį, kad vyrai taip pat turėtų daryti karjeros pertrauką ir imti tėvystės atostogas, didesnioji dalis, 36 proc., visiškai su tuo sutiko, o 27 proc. sutiko. Tik 9 proc. teigė visiškai nesutinkantys. Šis rezultatas rodo, kad visuomenė gerai reaguoja į vyrų tėvystės atostogas ir skatina tai daryti.

Teiginys, jog keistai atrodo vyrai, kurie gamina valgyti, skalbia ir tvarko namus, sulaukė nepritarimo. Visiškai su tuo nesutinkantys buvo 44 proc., o nesutinkantys – 26 proc. Tai tik patvirtina nuomonę, jog vyrai puikiai gali susitvarkyti su namų priežiūros darbais ir tai jau nieko nebestebina.

Kad berniukai ir mergaitės auklėjami skirtingai ir taip jiems suformuojamas požiūris į lyčių lygybę, sutiko arba nei sutiko, nei nesutiko po 27 proc. respondentų. Tai rodo, kad auklėjimas lemia labai didelę dalį požiūrio ir gyvenimo būdo, todėl vaikus auklėti reikia atsakingai, skiepijant jiems vertybes.

Požiūris, kad darbai pagal įvairias profesijas yra skirstomas į „moteriškus“ ir „vyriškus“, sulaukė pritarimo. 33 proc. sutiko su šiuo teiginiu, o 27 proc. visiškai sutiko. Galima teigti, jog šis stereotipas tvirtai įsigalėjęs visuomenėje.

Kad darbo laiko lankstumo trūkumas, trukdo derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus taip pat sulaukė pritarimo. 46 proc. su tuo sutiko, 21 proc. nei sutiko, nei nesutiko.

O, kad moterims nėra sudarytos lygios galimybės ir vienodos sąlygos siekti karjeros, taip pat kaip vyrams, nebuvo labai ryškiai išskirta. Tendencijos panašiai vienodos, nes su šiuo teiginiu nei sutiko, nei nesutiko 29 proc., sutiko 27 proc., nesutiko 21 proc. respondentų. Galima daryti išvadą, kad, visuomenės požiūriu, sąlygas siekti karjeros vienodai turi tiek vyrai, tiek moterys.

Su požiūriu, kad dauguma moterų dirba mažiau reikšmingą darbą nei vyrai, užima žemesnes pareigas nesutiko 27 proc. apklaustųjų. 24 proc. dvejavo, o 22 proc. su šiuo teiginiu sutiko. Tendencijos panašiai apylygės, taigi, negalima vienareikšmiškai teigti, jog moterys dirba mažiau reikšmingą ar prastesnę darbą.

Paskutinis teiginys, kad moters gyvenimo tikslas - sukurti šeimą, o ne kilti karjeros laiptais, sulaukė nepritarimo. Kad tam nepritaria, pasisakė 34 proc., 33 proc. visiškai nesutiko, o 21 proc. nei sutiko, nei nesutiko. Taigi, moterys visuomenėje yra vertinamos ir į jų karjerą žiūrima palankiai.

Įvertinus apklaustųjų nuomonę apie visus teiginius, galima daryti išvadą, kad tam tikri stereotipai vis dar niekur neišnykę („vyriški“ ir „moteriški“ darbai), tačiau požiūris į moteris ir jų vietą visuomenėje nėra neigiamas.

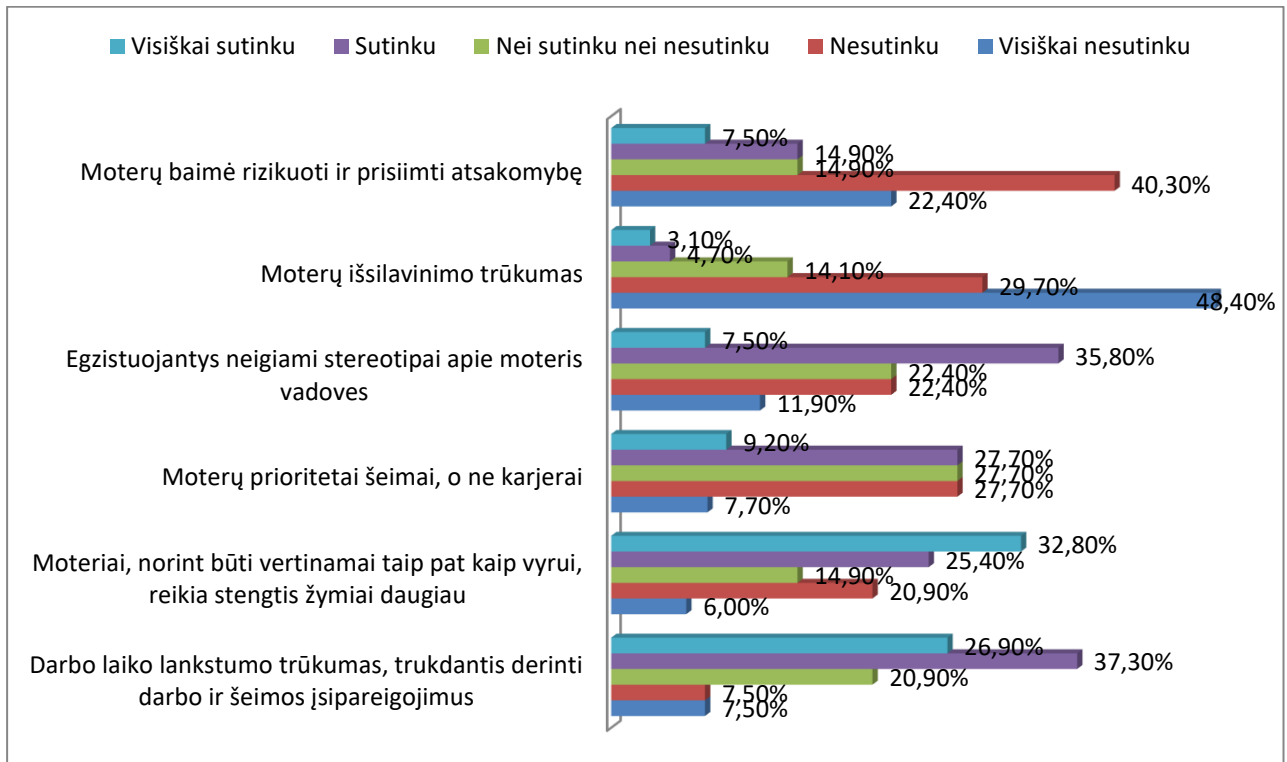
Vertinant darbo laiko lankstumo trūkumo, derinant darbą ir šeimos įsipareigojimus ir lyties aspekto statistinę priklausomybę, atliktas koreliacijos koeficiento įvertinimas, kuris pavaizduotas 12 lentelėje:

12 lentelė. Darbo laiko lankstumo trūkumo, derinant darbą ir šeimos įsipareigojimus ir lyties vertinimas

		Lytis	Darbo laiko lankstumo trūkumas, trukdo derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus
Lytis	Pearson Correlation	1	-,004
	Sig. (2-tailed)		,964
	N	134	134
Darbo laiko lankstumo trūkumas, trukdo derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus	Pearson Correlation	-,004	1
	Sig. (2-tailed)	,964	
	N	134	134

Kadangi  $p=-0,004 > 0,01$ , tarp kintamųjų yra statistiškai reikšmingas ryšys. Koreliacijos koeficientas 0,964 yra labai arti 1, todėl veiksnyms, kad darbo laiko lankstumo trūkumas trukdo derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus ir lyties aspektas yra labai tarpusavyje susiję.

Toliau buvo nagrinėjami veiksniai, kurie daro įtaką moterų karjeros siekimui (žr. 33 paveikslą).



33 pav. Veiksmių, darančių įtaką moterų karjerai, analizė, proc.

Vertinant moterų baimės rizikuoti ir prisiimti atsakomybę veiksni, dauguma respondentų, 40 proc. nesutiko, o 22 proc. visiškai nesutiko, jog tai pakankama priežastis tam, kad moterys negalėtų siekti karjeros.

Lygiai taip pat akivaizdžiai respondentų nepritarimo sulaukė ir veiksnys, kuriame teigiama, kad moterims trūksta išsilavinimo. 48 proc. visiškai nesutiko ir 30 proc. nesutiko su tuo. Taigi, moterų išsilavinimo trūkumas taip pat tikrai neturi įtakos moterų karjerai.

Kad egzistuoja neigiami stereotipai apie moteris vadoves pritarė 36 proc. apklaustųjų. Po 22 proc. teigė nesutinkantys ir nei sutinkantys nei nesutinkantys. Taigi, neigiamas požiūris į moteris vadoves yra vienas iš veiksnių, darančių neigiamą įtaką moterims siekti karjeros aukštumų.

Visiškai vienodai nuomonės pasiskirstė ties teiginiu, kad moterys pagrindiniu prioritetu renkasi šeimą, o ne karjerą. Čia po 28 proc. surinko 3 atsakymai - sutinku, nei sutinku, nei nesutinku bei nesutinku. Tai rodo gana apylygiai vertinamą požiūrį, jog moters prioritetas yra tiek šeima, tiek karjera.

Moteriai, norint būti vertinamai taip pat kaip vyrai, reikia stengtis žymiai daugiau. Šiam veiksniumi visiškai pritarė 33 proc., o pritarė 25 proc. apklaustųjų. Tai parodo, jog moterys turi įdėti žymiai daugiau pastangų, kad pasiektų tokių pareigų ar įvertinimo taip, kaip vyrai.



Kad trūksta darbo laiko lankstumo, derinant karjerą ir įsipareigojimus šeimai, sutiko 37 proc., visiškai sutiko 27 proc. apklaustųjų. Tai rodo rimtą problemą šioje srityje ir tai, kad reikia esminių pokyčių jai spręsti.

Išanalizavus veiksnius, kurie gali daryti įtaką moterims, siekiančioms karjeros, galima teigti, jog moterims tikrai netrūksta išsilavinimo ar galimybės prisiimti atsakomybę, tačiau labiausiai neigiamą įtaką daro įsigalėję stereotipai apie moteris vadoves, darbo laiko lankstumo trūkumas, kad būtų galima derinti karjerą ir įsipareigojimus šeimai bei reikia įdėti žymiai daugiau pastangų, norint būti įvertintoms lygiai taip, kaip vyrai.

Sekančiu klausimu buvo siekta įvertinti veiksnius, kurie labiausiai daro įtaką ir yra svarbūs lyčių nelygybei apskritai (žr. 34 paveikslą).

Kad Lietuvoje egzistuojanti politinio nelygiateisiškumo problema yra svarbus veiksnys, skatinantis nelygybę, įvardino 36 proc. respondentų. Kad tai nei svarbu, nei nesvarbu, pasisakė 27 proc. apklaustųjų.

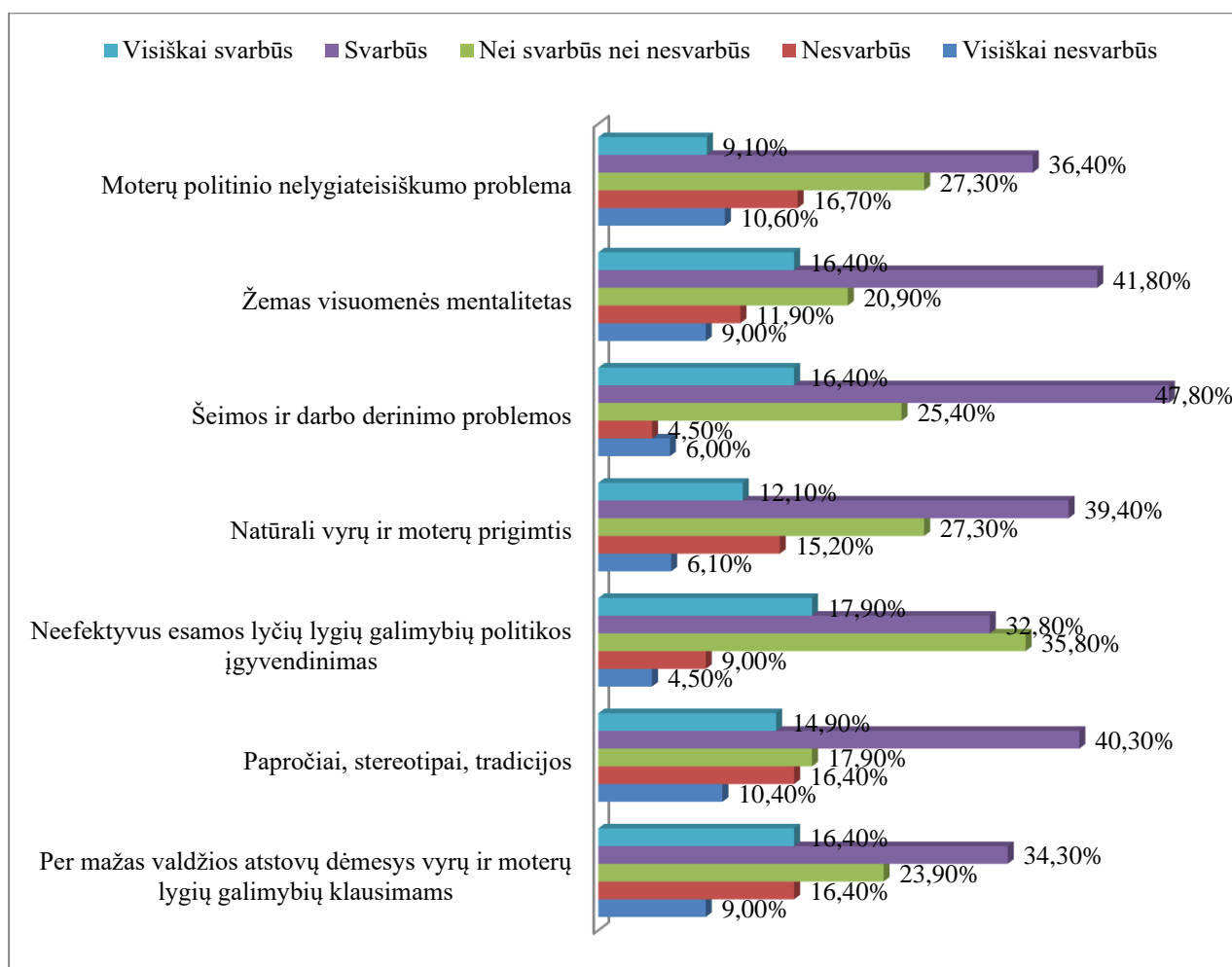
Žemas visuomenės mentalitetas yra svarbus veiksnys, taip pat pritarė 42 proc. apklaustųjų.

Šeimos ir darbo derinimo problema taip pat atrodo svarbus veiksnys 48 proc. respondentų, kaip ir natūrali moterų ir vyrų prigimtis, kurią svarbia įvertino 39 proc., o nei svarbia nei nesvarbia 27 proc. respondentų.

Nei svarbu nei nesvarbu respondentams pasirodė neefektyvus esamos lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas – 36 proc., o svarbiu šį veiksniį įvertina 33 proc. respondentų.

Kad ganėtinai svarbūs papročiai, stereotipai ir tradicijos, pasisakė 40 proc. visų, dalyvavusiųjų apklausoje.

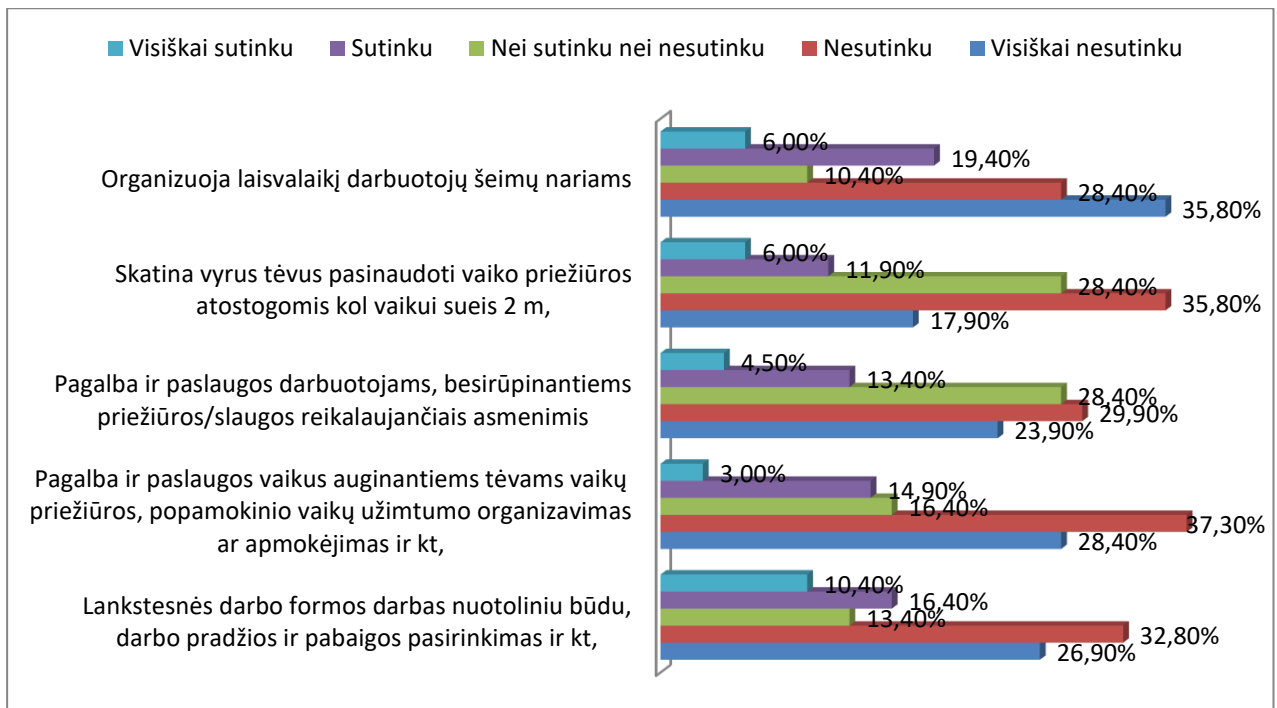
Per mažą valdžios atstovų dėmesį vyrų ir moterų lygių galimybių klausimams svarbiu laiko 34 proc., o nei svarbiu, nei nesvarbiu – 24 proc. apklaustųjų.



**34 pav. Lyčių nelygybei labiausiai įtaką darantys veiksniai, proc.**

Išanalizavus veiksnius, kurie daro įtaką lyčių nelygybei, paaiškėjo, kad visuomenė svarbiausiais veiksniais, lemiančiais šią tendenciją laiko šeimos ir darbo derinimo problemas, žemą visuomenės mentalitetą, natūralią vyrų ir moterų prigimtį, egzistuojančius papročius, stereotipus ir tradicijas. Mažiausiai svarbu yra neefektyvus esamos lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas ir per mažas valdžios atstovų dėmesys moterų lygių galimybių klausimais.

Paskutinis klausimas buvo skirtas įvertinti, kokias priemones darbdaviai taiko, norėdami palengvinti darbuotojų šeimos ir darbo derinimo problemas. Respondentų buvo klausiama ar jie sutinka, kad jų darbdaviai taiko išvardintus metodus (žr. 35 paveikslą).



**35 pav. Priemonių, kurias siūlo darbdaviai, įvertinimas, proc.**

Pirmoji priemonė, buvo tokia, kad darbdaviai organizuoja laisvalaikį darbuotojų šeimų nariams. Kad tokią priemonę taiko respondentų darbdaviai sutiko 19 proc. apklaustųjų. Visiškai su teiginiu nesutiko 36 proc., o nesutiko 28 proc. apklaustųjų.

Kad darbdaviai skatina vyrus pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis kol vaikui sueis 2 metai, nesutiko 36 proc., nei sutiko, nei nesutiko 28 proc., o sutiko arba visiškai sutiko tik atitinkamai 13 proc. ir 6 proc. respondentų.

Darbdavių pagalba ir paslaugos darbuotojams, kurie rūpinasi priežiūros ar slaugos reikalaujančiais ligoniais taip pat nėra populiaru. 30 proc. respondentų nesutiko, jog jų darbdaviai tokią pagalbą teikia, 28 proc. negalėjo tiksliai pasakyti, o 24 proc. visiškai nesutiko, jog galėtų pasinaudoti tokia galimybe. Tik 3 proc. respondentų iš savo darbdavių sulaukia pagalbos šiuo klausimu.

Pagalba ir paslaugos vaikus auginantiems tėvams vaikų priežiūros, popamokinio vaikų užimtumo organizavimas ar apmokėjimas ir kt. paslaugos taip pat nėra populiaru darbdavių tarpe. 37 proc. teigė nesutinkantys, o 28 proc. respondentų visiškai nesutinkantys, jog savo darbe galėtų tokia pagalba. Taip pat tik 3 proc. turi galimybę šia privilegija naudotis.

Kad darbdaviai taiko lankstesnes darbo formas, tokias kaip darbas nuotoliniu būdu, darbo pradžios ir pabaigos pasirinkimas ir kt., nesutiko 33 proc., visiškai nesutiko 27 proc. respondentų. Kad šios priemonės taikomos, sutinka arba visiškai sutinka atitinkamai 10 proc. ir 16 proc. apklaustųjų. Tai šiek tiek geresnė padėtis negu su prieš tai išvardintomis priemonėmis.

Apibendrinant darbdavių pozicijas ir taikomas priemones, kad jų darbuotojai turėtų galimybę suderinti darbą ir šipareigojimus šeimai, galima daryti išvadą, kad priemonės taikomos labai vangiai arba netaikomos visai. Šis veiksnys yra labai didelė kliūtis, taip pat darantis įtaką lyčių nelygybei.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą nustatyta, kad moterys lyčių diskriminaciją patiria daugelyje sričių, tačiau akcentuojant darbo užmokestį šis skirtumas jaučiamas labiausiai. Moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkis egzistuoja visose demokratinėse šalyse, o Lietuvoje jis siekia 15,6 proc. Nepaisant to, kad Lietuvoje moterų, įgijusių aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, dalis yra didesnė nei vyrų, moterys vis dar sulaukia mažesnio finansinio įvertinimo. Moterys daugiausia renkasi studijas, susijusias su švietimu, menais, humanitariniais ir socialiniais mokslais, vyrai – informacijos ir ryšių, inžinerinių kryptų studijas. Dažniau menkesnės kvalifikacijos ir prasčiau apmokamą darbą dirba moterys ir už tai gauna mažesnę atlyginimą. Valstybiniame sektoriuje atlyginimų atotrūkis mažesnis nei privačiame. Darbingiausio amžiaus (30 – 44 m.), kuomet karjera turi pasiekti patį piką, vyrai ir moterys uždriba kardinaliai skirtingus atlyginimus, nes šiuo laikotarpiu moterys turi gimdyti ir auginti vaikus, karjeroje atsiranda pertrūkis. Moterims taip pat nėra sudaromos lygios galimybės su vyrais įsidarbinant, kylant karjeros laiptais, keliant kvalifikaciją, mokant darbo užmokesį už vienodo pobūdžio darbą.

2. **Pagrindiniai veiksniai**, sąlygojantys darbo užmokesčio atotrūkį, yra socialiniai, ekonominiai ir politiniai/teisiniai. *Socialiniams veiksniams* priskiriama išsilavinimo lygis, amžius, pasiskirstymas pagal lytį, pasiskirstymas pagal profesiją, švietimas ir auklėjimas, lyčių segregacija, karjeros pertrūčiai dėl vaikų ir šeimos, socialinis statusas, visuomenės mentalitetas, stereotipai, moterų kompetencijų nuvertinimas, neigiamas darbdavių požiūris į šeimos bei karjeros derinimą. *Ekonominiai veiksniai* tai pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, pragyvenimo lygis, darbo užmokesčio dydis, nevienodai vertinamas vyrų ir moterų darbas, moterų darbo jėgos vertinimas kaip mažiau pelningos. *Politiniams/teisiniams veiksniams* priskiriama Valstybės politika bei reguliavimas, Lietuvos ir ES įstatyminė bazė, šalies užimtumo politika, nedarbo reguliavimas, socialinės paramos ir minimalaus darbo užmokesčio dydžių bei kontrolės elementai.

3. Stengiantis užkirsti kelią lyčių diskriminacijai, priimta visa eilė teisės aktų (DK, BK, lygių galimybių įstatymas, moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas), kuriamos programos ir strategijos, kurios padėtų mažinti šią atskirtį (valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programa).

4. Siekiant išsiaiškinti ar veiksniai, kurie buvo identifikuoti mokslinės literatūros analizėje, tikrai daro įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkiui, buvo atliktas šių veiksnių tyrimas, pasitelkiant kiekybinį tyrimo metodą. Pusė apklaustųjų įvardino, kad yra patyrę diskriminaciją, ketvirtadalis iš jų akcentavo, kad ji buvo patirta dėl lyties. Taip pat buvo patvirtinta literatūros analizėje vyravusi nuostata, kad nelygybė atlyginimų mokėjimo srityje už tą patį darbą egzistuoja ir ji labiau palanki vyrams, darbo rinkoje geresnes sąlygas taip pat turi vyrai. Beveik pusė respondentų sutinka, jog yra susidūrę su karjeros ir šeimos derinimo sunkumais, du trečdaliai pritaria, kad moterys su šia problema susiduria kur kas dažniau nei vyrai. Stereotipas, kad vyrų pareiga uždirbti pinigus, o moterų - rūpintis šeima ir namais, taip pat buvo patvirtintas pusės respondentų nuomone. Taip pat patvirtino mokslinėje literatūroje

iškeltas teiginys, jog moterys dirba daugiausiai aptarnavimo, prekybos, švietimo srityse - ten, kur atlyginimai mokami mažiausi. Išanalizavus veiksnius, kurie gali daryti įtaką moterims, siekiančioms karjeros, paaiškėjo, jog moterims tikrai netrūksta išsilavinimo ar galimybės prisiimti atsakomybę, tačiau labiausiai neigiamą įtaką daro įsigalėję stereotipai apie moteris vadoves, darbo laiko lankstumo trūkumas, kuris leistų užtikrinti karjeros derinimą ir įsipareigojimus šeimai bei veiksnyms, kad moterys turi įdėti žymiai daugiau pastangų, norint būti įvertintoms lygiai taip, kaip vyrai.

**5. Pagrindiniai veiksniai**, lemiantys vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, anot tyrimo rezultatų, yra *šėimos ir darbo derinimo problema, žemas visuomenės mentalitetas, natūrali vyrų ir moterų prigimtis, egzistuojantys papročiai, stereotipai ir tradicijos*. Ne tokiais svarbiais veiksniais įvardijama neefektyvus esamos *lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas ir per mažas valdžios atstovų dėmesys moterų lygių galimybių klausimais*.

## REKOMENDACIJOS

Atsižvelgiant į tyrimo metu apklaustų respondentų nuomonę apie pagrindinius darbo užmokesčio atotrūkį lemiančius veiksnius, galima išskirti šias rekomendacijas:

**1.** Būtina pertvarka tarp darbdavių ir darbuotojų darbo santykių. Vyriausybė turėtų įvesti lengvatas darbdaviams, kurie sukuria sąlygas savo darbuotojams kartu ir dirbti, ir auginti vaikus ar rūpintis sergančiais artimaisiais. Patys darbdaviai turi ieškoti iniciatyvų, kaip susitarti su darbuotojais ir kaip juos paskatinti neaukoti nei šėimos, nei darbo. Tai galėtų būti neapribota darbo laiko pradžia ir pabaiga, galimybė dirbti viršvalandžius, galimybė dirbti namuose nuotoliniu būdu ir kt.

**2.** Taip pat įmonės turi tobulinti savo atlyginimų sistemas, įvedant materealųjį ir nematerealųjį skatinimą, atsižvelgiant į darbuotojų lūkesčius.

**3.** Egzistuojančius stereotipus apie lytis ir žemą visuomenės mentalitetą būtina keisti, pasitelkiant vaikų auklėjimą, neskirstant profesijų į „vyriškas“ bei „moteriškas“. Reikia diegti mąstymą, kad profesija neturi lyties.

**4.** Įsivaizduojama natūrali moters prigimtis gimdyti vaikus ir rūpintis šėima, o vyro – uždirbti pinigus, gali būti išgyvendinama iš visuomenės mąstymo, sėkmingai skatinant vyrus prisiimti daugiau atsakomybės už vaikų ir namų priežiūrą, o moterims suteikiant galimybę kopti karjeros laiptais ir pateisinti savo profesines ambicijas.

**5.** Valstybinės institucijos turėtų labiau akcentuoti diskriminacijos apraiškas ir skatinti lyčių lygybę įvairiais projektais ir programomis, pritaikant juos praktiškai.

## LITERATŪRA

- Andrikienė, L., & Vaičiūnienė, R. (2016). Lyčių nelygybė Lietuvoje: analizė ir vertinimas remiantis lyčių lygybės indeksu 2015 (eiGe). *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 2016, nr. 7 (1), p. 33-52.
- Asplund, R., & Napari, S. (2011). Intangibles and the Gender Wage Gap: An Analysis of Gender Wage Gaps Across Occupations in the Finnish Private Sector. *Journal of Labor Research*, 32, 305–325.
- Australian Government. (2017). Why Australian women are still being paid less than men. [žiūrėta 2017-11-15]. Prieiga per internetą <https://www.wgea.gov.au/wgea-newsroom/why-australian-women-are-still-being-paid-less-men>.
- Babcock, L., & Laschever S. 2003. Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide. *Princeton: Princeton University Press*.
- Beržinskienė, D., & Raziulytė, S. (2013). Darbo užmokesčio diferenciacija Lietuvos darbo rinkoje. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 4(1), 9-21.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2016). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations (No. w21913). *National Bureau of Economic Research*
- Brazienė R., Mikutavičienė I. (2015). Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija* 2:87-98.
- Chen, H., Chen, J., & Yu, W. (2017, October). Influence Factors on Gender Wage Gap: Evidences from Chinese Household Income Project Survey. In *Forum for Social Economics* (Vol. 46, No. 4, pp. 371-395). Routledge.
- Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. [žiūrėta 2017-10-27] Prieiga per internetą <http://lkiis.lki.lt/dabartinis;jsessionid=B9B25773EB4AD176F4876577017A83F5>.
- Darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį DUK. [žiūrėta 2017-10-20] Prieiga per internetą <http://www.mysalary.lt/pagrindinis/atlyginimas/vienodas-mokejimas/darbo-uzmokescio-skirtumai-pagal-lyti-duk>.
- Dromantaitė-Stancikienė, A. & Gineitienė, Z. Moterų padėtis Lietuvoje siekiant karjeros. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 4 (8), p. 69–88.
- Dolado, J.J.; Llorens, V. (2004). Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floor vs. Glass Ceilings. *London, CEPR Discussion Paper No. 4203*.
- Duobienė, J., (2017). Kiekybinis tyrimas. Paskaitų medžiaga. Kaunas: *Kauno technologijos universitetas*.
- Eurostat. Gender pay gap in unadjusted form. [žiūrėta 2017-10-04]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1/>

- Gärtner, S. (2013). German stagnation versus Swedish progression: Gender wage gaps in comparison, 1960–2006. *Scandinavian Economic History Review*, 1-26.
- Gartry L., (2016). Gender pay gap: Female managers paid \$100k less than men in same role. [žiūrėta 2017-11-24]. Prieiga per internetą <http://www.abc.net.au/news/2016-03-03/gender-pay-gap-among-managers-wa/7215784>.
- Guščinskienė, J., & Čiburienė, J. (2010). Labour Market in Lithuania: Gender Situation. *Business, Management and Education*, 8, 271-284.
- Greene, R. J. (2014). The Role of Employee Ownership in the Total Rewards Strategy. *Compensation & Benefits Review*, 46(1), 6-9.
- Grybaitė, V. 2006. Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verklas: teorija ir praktika* 7 (3), 168-173 p.
- Janušauskienė, D. (2016). Moterų diskriminacija moksle: „stiklinės lubos“, „stiklinės uolos“, „ugnies sienos“ ir „motinystės sienos“. *Filosofija. Sociologija*, 27(2), 132-139.
- Jurgauskaitė, A. (2014). Moterų darbo rinkoje: mažesnis atlyginimas, retesnis lyderiavimas ir skurdesnė senatvė. [žiūrėta 2017-11-17] Prieiga per internetą <http://manoteises.lt/straipsnis/moterys-darbo-rinkoje-mazesnis-atlyginimas-retesnis-lyderiavimas-ir-skurdesne-senatve/>
- Johansson, M., & Katz, K. (2006). Wage differences between women and men in Sweden: the impact of skill mismatch (No. 2007: 13). *Working Paper, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation*.
- Krinickienė, E. (2014). Lyčių aspekto poveikio ekonominei politikai vertinimas: Lietuvos atvejis (*Doctoral dissertation, Mykolas Romeris University*).
- Kiaušienė, I. (2011). Lyčių dalyvavimo darbo rinkoje įvertinimas: Daktaro disertacija. *Vilnius: Vilniaus universitetas*.
- Kova su moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumu Europos Sąjungoje. (2014). *Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras*.
- Kublickienė, L., & Žvinklienė, A. (2013). Demokratizacijos procesai ES–lyčių lygybės suvokimas. *Filosofija. Sociologija*, 24(2), 53-61.
- Pilukienė, L. (2012). Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (2), 6-16.
- Leopold, T. A., Ratcheva, V., & Zahidi, S. (2016). The global gender gap report 2016. *In Geneva: World Economic Forum*
- Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas. [žiūrėta 2017-10-09]. Prieiga per internetą <http://www.infolex.lt/ta/66150:str169>
- Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. [žiūrėta 2017-10-09] Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr> .

- Lietuvos Respublikos Konstitucija. [žiūrėta 2017-10-09]. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>
- Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. [žiūrėta 2017-10-09]. Prieiga per internetą [https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/TAIS\\_478625](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/TAIS_478625)
- Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. [žiūrėta 2017-10-09]. Prieiga per internetą [https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/TAIS\\_478625](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.746227138BCB/TAIS_478625)
- Lietuvos statistikos departamentas. (2017a). Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis. [žiūrėta 2017-10-20] Prieiga per internetą [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=83b87a71-eb86-4ba9-a38e-bcafd6d1e48d#/.](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=83b87a71-eb86-4ba9-a38e-bcafd6d1e48d#/)
- Lietuvos statistikos departamentas. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2016 (2017b).. *Vilnius*.
- Lietuvos statistikos departamentas ir Eurostatas. Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje. Statistinis portretas 2017 m. leidinys. [žiūrėta 2017-10-04]. Prieiga per internetą <https://osp.stat.gov.lt/infographs/bloc-2.html?lang=lt>
- Lips, H. (2012). The Gender Pay Gap: Challenging the Rationalizations. Perceived Equity, Discrimination, and the Limits of Human Capital Models. *Sex Roles*, 68(3), 169-185.
- McLean, J. (2003). Men as Minority. Men Employed in Statutory Social Care Work. *Journal of Social Work*, 3 (1), p. 45-68.
- Olson, J. E. (2013). Human capital models and the gender pay gap. *Sex roles*, 68(3-4), 186-197.
- Platovas, E., & Petrauskaitė-Kriauzienė, V. (2013). Lygybės ir įvairovės politika mūsų darbo vietose. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba*.
- Pukėnas, K. (2009). Kokybinių duomenų analizė SPSS programa. *Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija*.
- Reingardė, J., & Tereškinas, A. (2006). Darbo ir šeimos gyvenimo suderinimas Lietuvoje ir lyčių lygybė: iššūkiai ir galimybės. (Ne)apmokamas darbas: šeimai palanki darbo aplinka ir lyčių lygybė Europoje (p. 47–102). *Kaunas: VDU Socialinių Tyrimų centras*.
- Rimashevskaya, N. M. (2013). Gender relationships and gender policy in contemporary conditions. *Intelektine Ekonomika*, 7(1).
- Startienė, G., & Remeikienė, R. (2008). Gender Gap in Entrepreneurship. *Engineering Economics*, 5 (60),95-103.
- Šavareikienė, D., & Žalys, L. (2013). Diskriminacijos kaip socialinio reiškinių ekspresija personalo valdyme. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (2), 6-14.
- Šidlauskienė, V. (2010). Ką atskleidžia moterų ir vyrų lygybės įmonėje vertinimas? Kaip priimti lyčių lygybės iššūkius darbovietėje?. *Gender Studies & Research*, 8.
- Šilingienė, V. & Radvila, G. (2016). The differentiation of gender wage in the Baltic states. *Vadybos Mokslas Ir Studijos - Kaimo Verslų Ir Jų Infrastruktūros Plėtrai : Mokslo žurnalas = Management*



*Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development : Scientific Journal*, 38(3), 295-312.

Tamutienė, I., & Sinkevičiūtė, L. (2015). Lyčių lygybės normos sklaidos patirtys Lietuvoje. *Politikos mokslų almanachas*, 2015,[T.] 17, p. 9-31.

Žydžiūnaitė, V. (2011). Baigiamojo darbo rengimo metodologija. *Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija*.

Žvinklienė, A. (2009). Lyčių atotrūkis ir patriarchyto raiška Baltijos valstybėse. Lietuvos ypatumai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 24(1), 99-118.

Vengalė, L., & Mackevičiūtė, I. (2008). Lygybė ir įvairovė darbo vietoje.

Vidrinskaitė, S. (2004). Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės. *Jurisprudencija*, 56(48), 106-117.

Wallace, O. (2003). What is the Glass Ceiling? Wise geek. [žiūrėta 2017-11-20]. Prieiga per internetą <http://www.wisegeek.com/what-is-the-glass-ceiling.htm>

## PRIEDAI

Esu Ingrida Šacienė, Kauno Technologijos Universiteto, Įmonių valdymo studijų programos magistrantūros studijų studentė. Rašau baigiamąjį darbą apie *veiksnius, kurie lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą*, todėl Jūsų nuoširdūs atsakymai padės įvertinti esamą padėtį darbo rinkoje.

**Anketa yra anoniminė**, duomenys bus pateikti apibendrintai. Atsakymus žymėkite **X**

### 1. Ar kada jautėtės diskriminuojami?

- Taip
- Ne

### 2. Jei taip, tai dėl kokių priežasčių:

- Lyties
- Amžiaus
- Rasės
- Nesijaučiau

### 3. Kaip Jūs vertinate vyrų ir moterų padėtį Lietuvos darbo rinkoje?

- Sąlygos palankesnės vyrams
- Sąlygos palankesnės moterims
- Sąlygos vyrams ir moterims yra vienodos
- Nežinau/sunku pasakyti

### 4. Ar sutinkate su teiginiu, kad moteris ir vyras už tokį patį darbą gauna vienodą darbo užmokesį? (pažymėkite vieną atsakymą)

- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku nei nesutinku
- Sutinku
- Visiškai sutinku

### 5. Ar sutinkate su teiginiu, kad tiek vyrai, tiek moteris turi vienodas sąlygas ir galimybes derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą? (pažymėkite vieną atsakymą)

- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku nei nesutinku
- Sutinku
- Visiškai sutinku

### 6. Ar sutinkate su teiginiu, kad esate patyrę šeimos ir darbo derinimo problemų? (pažymėkite vieną atsakymą)

- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku nei nesutinku
- Sutinku
- Visiškai sutinku

### 7. Jūsų nuomone, kas dažniau susiduria su šeimos ir darbo derinimo problemomis?

- Vyras
- Moteris
- Vyras ir moteris vienodai

### 8. Ar sutinkate, kad visuomenėje egzistuoja stereotipas, kad vyras turi uždirbti pinigus, o moteris auginti vaikus ir rūpintis šeima? (pažymėkite vieną atsakymą)

- Visiškai nesutinku
- Nesutinku
- Nei sutinku nei nesutinku
- Sutinku
- Visiškai sutinku

**9. Ar pritariate teiginiui, kad lytis turi įtakos mokamam atlyginimui už tokio paties išsilavinimo ir vienodų įgūdžių reikalaujantį darbą? (pažymėkite vieną atsakymą)**

- Visiškai nepritariu
- Nepritariu
- Nei pritariu nei nepritariu
- Pritariu
- Visiškai pritariu

**10. Darbo rinkai būdingas susiskirstymas į „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus: ar sutiktumėte dirbti vyrišką (jei esate moteris) ir moterišką (jei esate vyras) darbą, jei nebūtų galimybės įsidarbinti kitur?**

- Taip
- Ne

**11. Kokios lyties darbuotojų yra daugiau Jūsų kolektyve?**

- Vyrų
- Moterų
- Vyrų ir moterų po lygiai

**12. Sritis, kurioje Jūs dirbate:**

- Didmeninė ir mažmeninė prekyba
- Švietimo paslaugų teikimas
- Pramonė/ statyba/ gamyba
- Finansinė ir draudimo veikla
- IT/ inžinerija
- Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
- Mokslinė veikla
- Klientų aptarnavimas
- Kita (*įrašykite*) .....

**13. Sektorius, kuriame Jūs dirbate:**

- Viešasis
- Privatus

**14. Įvertinkite šiuos teiginius nuo 1 iki 5 balų (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 - visiškai sutinku):**

<b>Teiginys</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Moters gyvenimo tikslas - sukurti šeimą, o ne kilti karjeros laiptais					
Dauguma moterų dirba mažiau reikšmingą darbą nei vyrai, užima žemesnes pareigas					
Moterims nėra sudarytos lygios galimybės ir vienodos sąlygos siekti karjeros, kaip vyrams.					
Darbo laiko lankstumo trūkumas, trukdo derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus					
Darbai pagal įvairias profesijas yra skirstomas į „moteriškus“ ir „vyriškus“					
Berniukai ir mergaitės auklėjami skirtingai ir taip jiems suformuojamas požiūris į lyčių lygybę					
Keistai atrodo vyrai, kurie gamina valgyti, skalbia, tvarko namus					
Vyras taip pat turėtų daryti karjeros pertrauką ir imti tėvystės atostogų					

**15. Įvertinkite balais nuo 1 iki 5 pagal svarbumą, kokie veiksniai trukdo moterims kilti karjeros laiptais (1 – visiškai nesvarbūs, 2 – nesvarbūs, 3 – nei svarbūs nei nesvarbūs, 4 – svarbūs, 5 – labai svarbūs):**

<b>Veiksnys, trukdantis moterims kilti karjeros laiptais</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Darbo laiko lankstumo trūkumas, trukdantis derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus					
Moteriai, norint būti vertinamai taip pat kaip vyrui, reikia stengtis žymiai daugiau					
Moterų prioritetai šeimai, o ne karjerai					

Egzistuojantys neigiami stereotipai apie moteris vadoves					
Moterų išsilavinimo trūkumas					
Moterų baimė rizikuoti ir prisiimti atsakomybę					

**16. Įvertinkite balais nuo 1 iki 5 pagal svarbumą, kokie veiksniai labiausiai daro įtaką lyčių nelygybei** (1 – visiškai nesvarbūs, 2 – nesvarbūs, 3 – nei svarbūs nei nesvarbūs, 4 – svarbūs, 5 – labai svarbūs):

<b>Veiksny, labiausiai darantis įtaką lyčių nelygybei</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Per mažas valdžios atstovų dėmesys vyrų ir moterų lygių galimybių klausimams					
Papročiai, stereotipai, tradicijos					
Neefektyvus esamos lyčių lygių galimybių politikos įgyvendinimas					
Natūrali vyrų ir moterų prigimtis					
Šeimos ir darbo derinimo problemos					
Žemas visuomenės mentalitetas					
Moterų politinio nelygiateisiškumo problema					

**17. Įvertinkite nuo 1 iki 5 balų ar Jūsų darbovietė siūlo priemones, kad Jūs galėtumėte derinti asmeninius ir darbo įsipareigojimus** (1 – visiškai nesutinku, 2 – nesutinku, 3 – nei sutinku, nei nesutinku, 4 – sutinku, 5 - visiškai sutinku):

<b>Priemonė, kurias siūlo darbovietė</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Lankstesnės darbo formos (darbas nuotoliniu būdu, darbo pradžios ir pabaigos pasirinkimas ir kt.)					
Pagalba ir paslaugos vaikus auginantiems tėvams (vaikų priežiūros, popamokinio vaikų užimtumo organizavimas ar apmokėjimas ir kt.)					
Pagalba ir paslaugos darbuotojams, besirūpinantiems priežiūros/slaugos reikalaujančiais asmenimis					
Skatina vyrus (tėvus) pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis (kol vaikui sueis 2 m.)					
Organizuoja laisvalaikį darbuotojų šeimų nariams					
Kitos priemonės ( <i>įrašykite</i> )					

#### **Demografiniai duomenys:**

<b>18. Lytis</b> <input type="checkbox"/> Vyras <input type="checkbox"/> Moteris	<b>21. Jūsų šeimyninė padėtis</b> <input type="checkbox"/> Vedęs/ ištekėjusi <input type="checkbox"/> Nevedęs/ netekėjusi <input type="checkbox"/> Kita ( <i>įrašykite</i> ).....
<b>19. Jūsų amžius</b> <input type="checkbox"/> iki 20 metų <input type="checkbox"/> 20 - 30 <input type="checkbox"/> 31 - 40 <input type="checkbox"/> 41 - 50 <input type="checkbox"/> 51 ir daugiau	<b>22. Jūsų išsilavinimas</b> <input type="checkbox"/> Aukštasis/ aukštesnysis <input type="checkbox"/> Profesinis <input type="checkbox"/> Vidurinis <input type="checkbox"/> Pagrindinis <input type="checkbox"/> Kita ( <i>įrašykite</i> ).....
<b>20. Jūsų socialinė padėtis</b> <input type="checkbox"/> Dirbantis (-i-) <input type="checkbox"/> Studentas (-ė-) <input type="checkbox"/> Bedarbis (-ė-) <input type="checkbox"/> Pensininkas (-ė-) <input type="checkbox"/> Verslininkas (-ė-) <input type="checkbox"/> Kita ( <i>įrašykite</i> ).....	<b>23. Jūsų pajamos per mėnesį</b> <input type="checkbox"/> iki 500 EUR <input type="checkbox"/> 501 – 1000 EUR <input type="checkbox"/> 1001 – 2000 EUR <input type="checkbox"/> daugiau nei 2001 EUR <input type="checkbox"/> nenoriu nurodyti

**Dėkoju už atsakymus.**