



Ona Gražina Rakauskienė, Eglė Krinickienė, Vaida Servetkienė

MOTERŲ IR VYRŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIS LIETUVOJE

Monografija

**Ona Gražina Rakauskienė,
Eglė Krinickienė, Vaida Servetkienė**

**MOTERŲ IR VYRŲ
PAJAMŲ ATOTRŪKIS
LIETUVOJE**

Monografija

Vilnius, 2020

Ši monografija parengta vykdant Europos Sąjungos teisių, lygybės ir pilietiškumo programos iš dalies remiamą projektą „Pajamų atotrūkio tarp moterų ir vyrų skirtumo mažinimas“ Nr. 820731 (REC-RGEN-PENS-AG-2017). Projekto vykdytojai: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Mykolo Romerio universiteto Lyčių ekonomikos ir Gyvenimo kokybės laboratorijos, Moterų informacijos centras. Už šio leidinio turinį visapusiškai atsako leidinio autoriai. Leidinyje pateikiama informacija nebūtinai sutampa su oficialia Europos Komisijos pozicija.

Daugiau informacijos apie projektą: www.polygiai.lt



Iš dalies finansuoja Europos Sąjungos teisių, lygybės ir pilietiškumo programa

Recenzavo:

Prof. hab. dr. Dalia Štreimikienė, Vilniaus universiteto profesorė

Prof. hab. Dr. Manuela Tvaronavičienė, Vilniaus Gedimino technikos universiteto profesorė.

Aprobuota Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto tarybos 2020 m. birželio 29 d. nutarimu Nr. 1EV-8 (1.30 E-20101) ir Mykolo Romerio universiteto Mokslinių-mokomųjų leidinių aprobavimo leidybai komisijos posėdžio 2020 m. liepos 8 d. nutarimu Nr. 2L-37.

Mykolo Romerio universitetas, 2020 m.

Visos teisės saugomos

ISBN 978-9955-19-997-7 (internetinis)

ISBN 978-9955-19-998-4 (spausdintas)

TURINYS

ĮVADAS	9
1. PAJAMŲ NELYGYBĖS PAGAL LYTĮ TEORINIAI IR METODOLOGINIAI ASPEKTAI	15
1.1. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir pensijų atotrūkio priežastys: teoriniai aspektai	15
1.2. Europos Sąjungos pajamų lygybės pagal lytį politikos pagrindinės nuostatos	21
2. DARBO UŽMOKESČIO IR PENSIJŲ ATOTRŪKIO PAGAL LYTĮ PRIEŽASTYS	31
2.1. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio raida	31
2.2. Darbo užmokesčio atotrūkio pagal lytį priežasčių analizė	38
2.2.1. Dvigubas moterų užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje	39
2.2.2. Moterų ir vyrų užimtumo netolygumai	41
2.2.3. Moterų ir vyrų nedarbo rodikliai	47
2.2.4. Išsilavinusių moterų nedarbo lygis ir ilgalaikis moterų nedarbas	51
2.2.5. Horizontalioji segregacija darbo rinkoje	54
2.2.6. Vertikalioji segregacija darbo rinkoje	56
2.2.7. Moterų diskriminacija sprendimų priėmimo ir valdymo srityje	59
2.2.8. Šeimos gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumas ir darbas ne visą darbo dieną	61
2.2.9. Įdarbinimo kriterijai ir moterų diskriminacija priimant į darbą	67
2.2.10. Diskriminacinis atlyginimas	77
2.2.11. Moterų ir vyrų pajamų diferenciacijos vertinimas	81
2.3. Pensijų atotrūkis tarp moterų ir vyrų	85
2.3.1. Lyčių aspekto svarba pensijų sistemoje	87

2.3.2. Lyčių atotrūkis pensijose – stereotipų nulemta „bauda“ moterims senatvėje	88
2.3.3. Moterų skurdo rizikos lygis senatvėje – skaudžiausia lyčių nelygybės pasekmė	90
2.3.4. Pagrindiniai moterų ir vyrų pensijų atotrūkio iššūkiai Europos Sąjungoje	92
3. LIETUVOJE VEIKIANČIŲ ĮMONIŲ IR ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ EKONOMINĖ PADĖTIS PAGAL LYTĮ	95
3.1. Sociologinio tyrimo metodika ir bendrieji respondentų duomenys	95
3.2. Moterų ir vyrų subjektyvi socialinė ekonominė stratifikacija	100
3.3. Moterų ir vyrų pajamos ir finansinė padėtis	105
3.4. Moterų ir vyrų gyvenimo vidurio ekonominiai sunkumai	111
3.5. Profesinio gyvenimo viršūnė pagal lytį ir amžių	124
3.6. Lėšų stygius ir nepakankamos pajamos lyčių ir amžiaus aspektu	125
3.7. Moterų ir vyrų elgsena įveikiant ekonominius sunkumus	130
3.8. Rūpinimasis būsima senatvės pensija	132
3.9. Šeimos ir darbinio gyvenimo derinimas	134
3.10. Moterų ir vyrų vartojimo ir taupymo ypatumai	137
3.11. Moterų ir vyrų finansinė elgsena ir finansinis raštingumas	143
4. DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į LYČIŲ LYGYBĘ: TYRIMO REZULTATAI	153
4.1. Apklauso metodika	153
4.2. Darbdavio požiūris į darbuotoją lyčių aspektu	155
4.3. Lyčių lygybė darbo užmokesčio politikoje	172
4.4. Teisės aktų nuostatų įgyvendinimas	175
5. MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMAI IR ATOTRŪKIS DĖL LYTIES (LOGIB TYRIMO REZULTATAI)	177
5.1. Tyrimo metodika ir tyrimo dalyvių bendrieji duomenys	177
5.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ir atotrūkis dėl lyties	178
5.3. Darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį ir amžių	183

6. MOTERYS – LABIAU PAŽEIDŽIAMA SOCIALINĖ GRUPĖ	
KRIZĖS LAIKOTARPIU	187
6.1. Atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio – svarbiausia lyčių nelygybės apraiška krizės metu	187
6.2. Ekonomikos nuosmukio įtaka moterims	191
6.3. COVID-19 pandemijos poveikis moterims	193
IŠVADOS	196
SUMMARY	213
LITERATŪROS SĄRAŠAS	236
PRIEDAI	245
1 priedas. Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų apklausos metodologija	246
2 priedas. Lietuvos įmonių ir įstaigų darbdavių apklausos metodologija	257
3 priedas. Vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą gerosios praktikos pavyzdžiai	262

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO REKTORĖS PROFESORĖS DR. INGOS ŽALĖNIENĖS ĮŽANGINIS ŽODIS

Mykolo Romerio universiteto autorių monografijos tema „Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje“ nėra nauja, priešingai – ne kartą nagrinėta įvairių mokslo sričių specialistų pasaulyje ir taip pat Lietuvoje. Tačiau leidinio autorėms – Mykolo Romerio universiteto Gyvenimo kokybės laboratorijos vadovei profesorei habil. dr. Onai Gražinai Rakauskienei, Lyčių ekonomikos laboratorijos vadovei dr. Eglei Krinickienei ir šių laboratorijų tyrėjai dr. Vaidai Servetkienei, o taip pat prisidėjusioms šių laboratorijų darbuotojoms dr. Ilonai Bartuševičienei, Vandai Juršėnienei ir Linai Volodzkienei, kurios dirba šioje mokslo srityje jau daugelį metų, pavyko išryškinti Lietuvoje gana nelauktas tendencijas ir pokyčius bei pateikti naujus rezultatus lyčių lygybės srityje.

Mykolo Romerio universitetas aktyviai prisideda prie lyčių lygybės problematikos. 2015 m. universitete įkurta Lyčių ekonomikos laboratorija, išleista fundamentinė monografija „Lyčių ekonomika“, kuri buvo nominuota Lietuvos Respublikos lygių galimybių tarnybos premijai gauti. 2018–2020 m. universitetas dalyvauja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos koordinuojamame Europos Komisijos teisių, lygybės ir pilietiškumo programos bei valstybės biudžeto lėšomis remiamame projekte „Pajamų atotrūkio tarp moterų ir vyrų mažinimas“. Įgyvendinant projektą gauti rezultatai ir sudaro šios monografijos pagrindą.

Nors Europos Sąjungos ataskaitose identifikuota, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas Lietuvoje mažėja lėtai, nes vyrauja darbo rinkos segregacija, esama atvejų, kai už vienodą darbą moteriai mokama mažiau nei vyrui, moterys vis dar per mažai dalyvauja darbo rinkoje. Tačiau, remiantis autorių atlikto tyrimo išvadomis, tenka pripažinti, kad, žvelgiant iš rinkos ekonomikos 30 metų laikotarpio retrospektyvos, Lietuvoje lyčių lygybės srityje pasiekti įspūdingi moterų ir vyrų lygių galimybių įtvirtinimo rezultatai. Visų pirma, išplėtotą teisinę bazę ir sukurta valstybės politikos įgyvendinimo sistema. Antra, Lietuvoje daugėja išsilavinusių moterų, jos aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, viešajame, politiniame gyvenime ir

priimant sprendimus. Trečia, sėkmingai įgyvendinama Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programa ir priemonių įgyvendinimo planas, kur pirmasis įvardintas tikslas – skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje, o vienas iš prioritetinių uždavinių – mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Taip pat tyrėjos monografijoje atskleidžia, kokie svarbiausi laimėjimai jau pasiekti lyčių lygybės srityje: per 30 metų pasikeitė lyčių lygybės stereotipai, darbdavių požiūris į moterį darbuotoją, matoma sparti moterų dalyvavimo darbo rinkoje pažanga.

Vis dėlto, nepaisant pasiektos pažangos lyčių lygybės srityje, atlikto tyrimo rezultatai leidžia išskirti Lietuvoje aštrią problemą – tiek vyrų, tiek moterų diskriminaciją pagal amžių. Ši problematika, nors ir buvo nagrinėjama Lietuvoje, dažnai suvokiama kaip savaimė suprantama – įprasta, kad pajamos, sulaukus pensinio amžiaus, turi mažėti. Autorių pozicija yra kita – vyresnio amžiaus žmonių profesinis potencialas yra didžiulis neišnaudotas šalies ekonomikos išteklius, ypač kasmet didėjančių emigracijos iš šalies srautų kontekste, todėl tikslinga jį efektyviai panaudoti šalies darbo rinkoje.

Čia reikia pažymėti, kad 2020 m. birželio 3 d. Lietuvos Konstitucinis Teismas pirmą kartą konstatavo diskriminaciją dėl amžiaus Lietuvoje. Teismas pažymėjo, kad tarp asmenų, kurie dirba mokslinį darbą Lietuvos valstybinėse mokslo ir studijų institucijose, iki jiems sukanka 65 metai, ir po to, kai jiems sukanka 65 metai, nėra tokių skirtumų, kurie objektyviai pateisintų skirtingą jų traktavimą mokslinio darbo laiko įskaitymo į daktaro arba habilituoto daktaro stažą aspektu. Todėl tokį teisinį reguliavimą Konstitucinis Teismas, pagal Konstitucijos 29 straipsnį, įvertino kaip draudžiamą žmogaus teisių varžymą dėl jo amžiaus.

Galima tik pritarti autorių nuomonei, kad, sparčiai didėjant visuomenės senėjimo ir emigracijos iš Lietuvos rodikliams, turėtų didėti vyresnio amžiaus žmonių paklausa darbo rinkoje. Sukaupta šių žmonių darbo patirtis, žinios ir profesinis potencialas turėtų būti panaudoti Lietuvos ekonomikoje, ypač sparčiai mažėjant darbo jėgai dėl didelio masto emigracijos iš šalies.

Taigi pagrindinė monografijos autorių išvada – Lietuvoje lyčių lygybės srityje, darbo rinkoje pasiekta esminė pažanga, tačiau ryškėja didelė diskriminacija pagal amžių, ypač pensinio ir priešpensinio amžiaus moterų. Žmogiškasis ir intelektualinis vyresnio amžiaus moterų potencialas arba panaudojamas nepakankamai ir neveiksmingai, arba visai nepanaudojamas ir visuomenė dėl to patiria didžiulius nuostolius.

Šios aplinkybės leidžia konstatuoti, kad Mykolo Romerio universiteto autorių darbas yra reikšmingas ir aktualus. Atsižvelgiant į tai, kad atlikti išsamūs

moksliniai tyrimai, darbas yra inovatyvus, turi mokslinę ir praktinę vertę, yra naudingas mokslo visuomenės atstovams, politikams, ekonomistams, verslininkams, darbdaviams, darbuotojams ir studentams.

Rektore prof. dr. Inga Žalėnienė

ĮVADAS

Šiandien požiūris į lyčių lygybės problemas tampa atskiro žmogaus ir visos šalies kultūros lygio „civilizuotumo“ rodikliu. Pagal lyčių lygybės idėjų sklaidą ir įgyvendinimą praktikoje sprendžiama apie šalies išsivystymo lygį ir visuomenės brandą. Ypač svarbu ir tai, kad lyčių lygybė laikoma raktu, likviduojant pastarųjų metų globalinio masto krizių (2008–2010 m. pasaulio ekonominės krizės ir 2019–2020 m. koronaviruso pandemijos) padarinius. Sudarant sąlygas kuo daugiau moterų visavertiškai įsitraukti į darbo rinką, atsiranda reali galimybė padidinti bendrą užimtumą ir išnaudoti intelektualinį moterų potencialą ekonomikos plėtros labui.

Lyčių lygybė pripažįstama kaip viena iš pamatinių vertybių Europos Sąjungoje ir kitose išsivysčiusiose pasaulio valstybėse. Įgyvendinant strateginius lygių lygybės įsipareigojimus, Europos Komisija patvirtino 2017–2019 m. Europos Sąjungos (ES) veiksmų planą kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu. Šiame veiksmų plane identifikuota, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nemažėja, nes vyrauja darbo rinkos segregacija, stereotipai, susiję su vyrų ir moterų vaidmeniu visuomenėje ir su tuo, ar jie turėtų dirbti, ar ne, vis dar išlieka atlyginių skaidrumo stoka. Esama atvejų, kai už vienodą darbą moteriai mokama mažiau nei vyrui; taip pat už darbą, kurį paprastai atlieka moterys, mokama mažiau nei už darbą, kurį paprastai atlieka vyrai, net jei jo vertė vienoda. Be to, kadangi darbo užmokesčio dydžiai plačiai neviešinami, dar sunkiau nustatyti diskriminavimo atvejus. Vidutiniškai trečdalis bendrovių darbuotojų nežino savo bendradarbių darbo užmokesčio dydžio.

2016 m. Europos Komisijos bendrosios užimtumo ataskaitos projekte (COM, 2016) pažymima, kad užimtumo ir socialinė padėtis pamažu ėmė gerėti, tačiau skirtumai tarp valstybių viduje vis dar išlieka. **Nors moterys įgyja vis aukštesnę kvalifikaciją ir, kalbant apie išsilavinimą, yra net labiau kvalifikuotos už vyrus, jos vis dar per mažai dalyvauja darbo rinkoje.** Skirtingų lyčių gaunamų pensijų skirtumas yra ypač didelis ir siekia 40 proc., jis rodo, kad moterys uždirba mažiau ir dirba trumpiau.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Mykolo Romerio universitetas ir Moterų informacijos centras 2018–2020 m. sutelkė jėgas

ir kartu įgyvendino projektą „Pajamų atotrūkio tarp moterų ir vyrų mažinimas“, remiamą Europos Sąjungos teisių, lygybės ir pilietiškumo programos ir valstybės biudžeto lėšomis. Jo metu gauti rezultatai pateikiami šioje monografijoje.

Naujausias Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) paskelbtas lyčių lygybės indeksas rodo, kad visa ES į progresą juda sraigės greičiu. Nuo 2017 m. rodiklis pakilo vos vienu tašku, iki 67,4 (iš 100 taškų skalės). Švedija vis dar pirmauja su įspūdingu 83,6 taško, o didžiausią pažangą padarė Portugalija, kurios vertinimas išaugo 3,9 taško.¹

Ypač liūdina neigiamas Lietuvos vertinimas. Lietuva vertinama kaip vienintelė šalis, nepadariusi jokios pažangos lyčių lygybės srityje nuo 2005 m. Šalies reitingas 55,5 taško leidžia mūsų šaliai užimti tik 23 vietą iš 28. Lietuva į progresą juda dar lėčiau negu visos kitos ES šalys ir nuo 2005 m. nukrito net 7 pozicijomis žemyn.²

Nors pagal EIGE vertinimą Lietuvoje vis dar dominuoja diskriminacija pagal lytį, remiantis mūsų atlikto tyrimo išvadomis tenka pripažinti, kad, žvelgiant iš rinkos ekonomikos 30 metų laikotarpio retrospektyvos, Lietuvoje lyčių lygybės srityje pasiekti įspūdingi rezultatai.

Lietuvoje pasiekta pažanga įtvirtinant moterų ir vyrų lygias galimybes. Pirmiausia – išplėta teisinė bazė ir sukurta valstybės politikos įgyvendinimo sistema. Lietuva – viena iš pirmųjų ES šalių, kur 1998 m. Buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, o nuo 2005 m. įsigaliojo Lygių galimybių įstatymas, draudžiantis taip pat ir diskriminaciją dėl amžiaus, seksualinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ir įsitikinimų.

1999 m. įkurtai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai suteikti platūs įgaliojimai tirti asmenų skundus dėl diskriminacijos lyties pagrindu darbo, paslaugų ir studijų srityje bei teikti rekomendacijas valstybės institucijoms dėl teisinės bazės tobulinimo. Kasmetinės visuomenės apklausos duomenimis, per 2019 m. stipriai išaugo Lietuvos gyventojų pasitikėjimas šia tarnyba. 45 proc. apklaustųjų teigė, kad pasitikti šia institucija (2018 m. pasitikinčiųjų buvo vos daugiau nei 24 proc.).

1 2007 m. buvo įkurtas Europos lyčių lygybės institutas su būstine Vilniuje. Tai tapo svarbiu įvykiu, suteikiančiu lyčių lygybei pelnytą reikšmę Europos Sąjungos mastu, suvokiant poreikį konsoliduoti pastangas ir skleisti visuomenėje supratimą apie lyčių lygybę, jos teikiamą naudą ir pridėtinę vertę socialiniams bei ekonomikos valdymo procesams.

2 EIGE tiria šešias esmines lyčių lygybės vertinimo sritis: darbą, pinigus, žinias, laiką, galią ir sveikatą. Lietuvos reitingas yra žemesnis už bendrą ES reitingą visose tirtose srityse, išskyrus darbo sritį. Ryškiausia lyčių nelygybė fiksuojama galios (32,5 taško) ir laiko (50,6) srityse. Nors daug prasciau nei kitos ES šalys, geriausiai tarp savo reitingų Lietuva pasirodė sveikatos srityje (79,8). Nuo 2005 m. sparčiausiai augo pinigų srities vertinimas (+7,7 taško). Atgal šalis žengė galios (-4,8) ir laiko (-2,9) srityse ir nepadarė jokios pažangos žinių srityje.

Šiuo metu įgyvendinama Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programa ir priemonių įgyvendinimo planas, kurios vienas pagrindinių tikslų – **skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje, o vienas iš prioritetinių uždavinių – mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus.**

Tačiau, kaip rodo projekto rezultatai, **svarbiausias pasiekimas lyčių lygybės srityje – ne tik didėjantis lyčių lygybės poreikio suvokimas ir siekis skatinti lyčių lygybę, o tai, kad per 30 metų pasikeitė lyčių lygybės stereotipai.** Didelė ir sunkiai sprendžiama problema Lietuvos visuomenėje buvo stiprūs lyčių vaidmenų stereotipai, kurie iš kartos į kartą perduodami šeimoje, formuojami žiniasklaidos priemonėse ir nepakankamai sprendžiami švietimo sistemoje. Pagal šiuos stereotipus, vyrų ir moterų padėties visuomenėje skirtumai yra natūralūs ir prigimtiniai. Dėl šios priežasties Lietuvoje buvo taikomos tinkamos priemonės šiems stereotipams šalinti ir kartu įmonių, organizacijų, institucijų vadybai tobulinti. Privačiajame ir viešajame sektoriuje lyčių aspektai buvo nuosekliai integruojami analizuojant situaciją, numatant veiklos perspektyvas, formuojant biudžetą, paskiriant išteklius ir kuriant veiksmų planus.

Kitas svarbus pasiekimas – **sparti moterų dalyvavimo darbo rinkoje pažanga.** Lietuvoje didėja moterų išsilavinimas, jos aktyviai dalyvauja darbo rinkoje, visuomeniniame, politiniame gyvenime ir priimant sprendimus. Lietuvoje dedamos didelės pastangos sėkmingai spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą ir stengiamasi užtikrinti, kad būtų laikomasi vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo, gerinamas vienodo darbo užmokesčio principo taikymas, kovojama su profesine segregacija ir segregacija sektoriuose, sėkmingai laužiamos vadinamosios stiklinės lubos, įgyvendinamos kovos su vertikaliąja segregacija iniciatyvos. Atsižvelgiant į atlikto tyrimo rezultatus galima teigti, kad vis didesnė vertė teikiama moterų įgūdžiams ir atsakomybei darbe, informuojama apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, skatinama partnerystė šio skirtumo problemai spręsti.

Ypač norime akcentuoti, kad per praėjusius 30 metų **pasikeitė darbdavių požiūris į moterį darbuotoją.** Ankstesni mūsų tyrimai rodė, kad darbdavių terpėje buvo susiformavusios dvi nuomonės, atsižvelgiant į darbdavių preferencijas lyčių požiūriu. Pirmoji buvo siejama su tuo, kad moterų darbo jėga yra ne tokia „naudinga“ ir reikalauja didesnių sąnaudų. Tai menkino moters kaip darbuotojos patrauklumą ir buvo siekių naudoti vyriškąją darbo jėgą priežastis. Šį stereotipą stiprino dar ir tai, kad pagrindinė namų ūkio veiklos ir vaikų auklėjimo našta tenka moteriai.

Šio tyrimo, atlikto 2018–2020 m., rezultatai, galima teigti, autorius maloniai nustebino. Sociologinio tyrimo metu, interviu su darbdaviais, pokalbiuose, net ir pristatant tyrimo rezultatus Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje monografijos autoriai lyčių lygybės klausimais sulaukė visiško supratimo ir pritarimo. Darbdaviai išreiškė, kad moterys nediskriminuojamos, kad pirmiausia dėmesys skiriamas darbuotojo profesinėms savybėms ir kompetencijai, neatsižvelgiant į lytį.

Antroji darbdavių nuomonė moterų atžvilgiu, vyravusi anksčiau, pasireiškė tuo, kad gražiosios lyties atstovė, sukūrusi šeimą, dėl dvigubo užimtumo labai greitai praranda socialinį mobilumą, profesinio augimo galimybes, rečiau kelia kvalifikaciją ir tampa žemesnės kvalifikacijos darbo jėgos šaltiniu, arba, kaip buvo priimta kalbėti, „antrarūšė“ darbo jėga. Tokios diskriminacijos praktika darbo rinkoje, kaip rodo atliktas tyrimas, labai susilpnėjo. Tiriant įstaigų, savivaldybių administracijų vadovų ir įmonių vadovų požiūrį ir nuomonę į darbuotoją, galima pagrįstai teigti, **kad įstaigų ir įmonių vadovai, darbdaviai aukštai vertina moterų darbo potencialą, jų išsilavinimą ir profesines savybes.**

Tyrimui atlikti buvo naudojama vienodo darbo užmokesčio pagal lytį praktikos patikrinimo priemonė LOGIB (vok. *Lohnungleichheitsinstrument Bund*). Šią priemonę 2006 m. sukūrė Šveicarijos federalinis lyčių lygybės biuras. Tyrimo metu buvo nustatyta, ar yra įmonės darbuotojų – moterų ir vyrų – vidutinio darbo užmokesčio skirtumas, įvertinant išsilavinimo lygį, darbo patirtį, gebėjimus, atsakomybės ir reikalavimų pareigybei lygį, profesinį statusą, ar egzistuoja darbo užmokesčio skirtumai kaip tik pagal lytį.

Nors 2018 m. Lietuvoje, pagal „Eurostat“ duomenis, darbo užmokesčio atotrūkis tarp moterų ir vyrų sudarė 14 proc., LOGIB tyrimo duomenys parodė, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas kaip tik pagal lytį (darbo užmokesčio skirtumui įtakos gali turėti ir kiti, pateisinami veiksniai – išsilavinimo lygis, darbo patirtis, gebėjimai, atsakomybės ir reikalavimų pareigybei lygis, profesinis statusas) Lietuvoje yra du kartus mažesnis nei pagal statistinius duomenis ir sudaro 7 proc.

Tačiau, nepaisant pasiektos pažangos lyčių lygybės srityje, **mūsų atlikto tyrimo rezultatai leidžia iškelti Lietuvoje aštrią problemą – egzistuojančią ir vyrų, ir moterų diskriminaciją pagal amžių**, kai mūsų šalies įstatymai skatina atlaisvinti darbo vietas sulaukus priešpensinio ir juolab pensinio amžiaus, nepaisant sukaupto profesinio potencialo, žinių ir patyrimo darbe. Tai ypač aktualu kalbant apie pagyvenusias moteris. Šią problemą išryškino darbuotojų ir darbdavių tyrimo duomenys ir patvirtino LOGIB metodu atlikto tyrimo rezultatai pagal amžiaus grupes, taip pat statistiniai duomenys – moterų ir vyrų pensijų atotrūkis Lietuvoje buvo 17 proc.

Sparčiai didėjant visuomenės senėjimo ir emigracijos iš Lietuvos rodikliams, logiškai turėtų didėti vyresnio amžiaus žmonių paklausa darbo rinkoje. Tačiau sukaupta vyresnio amžiaus žmonių darbo patirtis, žinios, profesinis potencialas Lietuvos ekonomikoje lieka neišnaudoti. Dažnai tokie žmonės nepagrįstai „išstumiami“ iš darbo rinkos, laikantis amžiaus cenzos, neretai „nerašyto“. Ir tas procesas vyksta sparčiai mažėjant darbo jėgai dėl didelio masto emigracijos iš šalies. O, pavyzdžiui, ES priešpensinio amžiaus moterys atlieka didžiąją dalį neoficialiosios ilgalaikės priežiūros darbų. Skirtumas labai didelis 50–64 metų grupėje – vyresnio amžiaus žmonės ir (arba) neįgaluosius bent keletą dienų per savaitę prižiūri 21 proc. moterų ir 11 proc. vyrų.³

Pagrindinė monografijos autorių išvada šiame kontekste – Lietuvoje lyčių lygybės srityje darbo rinkoje pasiekta esminė pažanga, tačiau išryškėja didelė diskriminacija pagal amžių, ypač pensinio ir priešpensinio amžiaus moterų. Žmogiškasis ir intelektinis vyresnio amžiaus moterų potencialas panaudojamas arba nepakankamai ir neefektyviai, arba iš viso nepanaudojamas, ir visuomenė dėl to patiria didžiulius nuostolius.

Čia pristatyti rezultatai ir yra esminiai pateikiamoje skaitytajai monografijoje „Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje“.

Monografiją sudaro šešios dalys: pirmoji skirta pajamų nelygybės pagal lytį teoriniams ir metodologiniams aspektams atskleisti. Joje pristatomas darbo užmokesčio ir pensijų atotrūkis tarp moterų ir vyrų teorinis pagrindimas, ES pajamų nelygybės pagal lytį politikos pagrindinės nuostatos.

Antroji dalis skirta darbo užmokesčio ir pensijų atotrūkio pagal lytį priežasčių analizei. Joje nagrinėjama moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio raida ir situacija, esminės priežastys ir pensijų atotrūkio iššūkiai.

Trečioji dalis atspindi Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų ekonominės padėties analizę lyčių aspektu pagal atlikto sociologinio tyrimo rezultatus. Šioje dalyje aprašyti tyrimo metu gauti rezultatai iki šiol mažai nagrinėtais moterų ir vyrų gyvenimo vidurio bei vyresnio amžiaus ekonominių sunkumų aspektais, identifikuojantys moterų ir vyrų pasiektą profesinio gyvenimo viršūnę, lėšų stygių pagal amžių ir lytį, analizuojantys moterų ir vyrų elgseną, įveikiant ekonominio gyvenimo sunkumus, vartojimo ir taupymo ypatumus, moterų ir vyrų finansinę elgseną ir finansinį raštingumą.

Ketvirtojoje dalyje pateikti tyrimo apie darbdavių požiūrį į lyčių lygybę rezultatai, gauti interviu būdu projekto dalyviams tiesiogiai bendraujant su darbdaviais:

3 Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinė ataskaita, 2019.

čia aptariamas darbdavių požiūris į darbuotoją lyčių aspektu, lyčių lygybė darbo užmokesčio politikoje, teisės aktų ir nuostatų įgyvendinimas, darbdavių požiūris į diskriminaciją pagal amžių.

Atskirą monografijos skyrių – penktąją dalį – sudaro moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų, ir būtent skirtumų dėl lyties, rezultatai, gauti taikant LOGIB metodą.

Šeštoje dalyje analizuojamas atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio krizių metu ir neigiama ekonomikos nuosmukio įtaka moterims.

Monografijos autorės – Mykolo Romerio universiteto Gyvenimo kokybės laboratorijos vadovė profesorė habil. dr. Ona Gražina Rakauskienė, Lyčių ekonomikos laboratorijos vadovė ir šio projekto vadovė dr. Eglė Krinickienė ir šios laboratorijos tyrėja dr. Vaida Servetkienė. Prie šios monografijos kūrimo ženkliai prisidėjo šių laboratorijų darbuotojos dr. Ilona Bartuševičienė, Vanda Juršėnienė ir Lina Voldzkiene.

Monografijos autorės nuoširdžiai dėkoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Moterų informacijos centro darbuotojams už projekto rezultatų sklaidą, Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nariams, ypač asociacijos „Investors’ Forum“ vykdomajai direktorei Rūta Skyrienei, už Lietuvoje veikiančių įstaigų ir įmonių paskatinimą dalyvauti projekto tyrimuose.

1. PAJAMŲ NELYGYBĖS PAGAL LYTĮ TEORINIAI IR METODOLOGINIAI ASPEKTAI

1.1. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir pensijų atotrūkio priežastys: teoriniai aspektai

XX amžiuje dėl emancipacijos, liberalizmo, egalitarizmo poveikio pasikeitė ir visuomenės vertybių prioritetai: svarbesnė tapo savirealizacija, žmogaus autonomiškumas, vidinis tobulėjimas, asmenybės ugdymas. Šeiminiame gyvenime ėmė keistis pasiskirstymas funkcijomis tarp moterų ir vyrų, moterų ekonominė priklausomybė nuo vyrų nebėra tokia absoliuti kaip anksčiau. Suprantama, šie pokyčiai sukėlė permainas ir socialinėje ekonominėje erdvėje, todėl atsirado poreikis įvairias visuomenės gyvenimo ir valstybės valdymo sritis tirti lyčių aspektu.

Lyčių lygybės tyrimai (angl. *Gender Studies*) atliekami daugelyje šalių ir kai kuriose iš jų (JAV ir ES) tapo oficialia mokslo disciplina. Susiformavo ir nauja žinių sritis – lyčių ekonomika, kuri nagrinėja lyčių diskriminacijos ir socialinės bei ekonominės plėtros tarpusavio priklausomybę, tiria lyčių lygybės įtaką ekonomikos augimui, makro- ir mikroekonomikos rodikliams, nagrinėja skirtingas moterų ir vyrų prieinamumo prie ekonominių išteklių galimybes, tiria nelygybės priežastis ir analizuoja pasekmes, numato nelygybės panaikinimo būdus. Lyčių lygybės tyrimai asmens, šeimos, socialinių grupių, visuomenės lygiu sujungia valstybės valdymo, ekonominės, socialinės, demografinės aplinkos teorinius ir praktinius aspektus ir tampa veiksminga šalies ekonominio ir socialinio vystymosi priemone. JAV, Kana-doje, Švedijoje, Norvegijoje, Nyderlanduose, Danijoje valstybės valdymo politikoje priimant sprendimus analizė pagal lytį tapo būtina priemone: priimamų sprendimų poveikis vertinamas lyčių aspektu, analizuojama, kaip šis sprendimas veiks moterų ir vyrų socialinę ir ekonominę padėtį, kokios numatomos pasekmės kiekvienai iš lyčių.

Šiandien požiūris į lyčių problemas tampa atskiro žmogaus ir visos visuomenės kultūros lygio, civilizuotumo rodikliu. Lyčių lygybės aspektas jau nagrinėjamas įvairiose mokslo kryptyse – psichologijoje, sociologijoje, ekonomikoje, vadyboje, teisėje, filosofijoje, istorijoje.

Lyčių lygybės problematiką, būtinybę diegti lyčių aspektą į visuomeninį, socialinį ir ekonominį šalies valdymą, neigiamą lyčių stereotipų poveikį moterims, jų padėčiai darbo rinkoje, šeimos instituto stabilumui, psichinei bei fizinei sveikatai, negatyvių skurdo, socialinės atskirties ir ekonominio pasyvumo reiškinių perdavimą augančiai kartai tyrinėjo L. Beneria (1999), M. Daly (2000), M. Kimmel (2004), D. Leinartė (2006, 2008), N. M. Rimaševskaja (2003), J. Reingardienė (2004), O. G. Rakauskienė (2006, 2007, 2014), A. Bagdonas, R. Lazutka (2007), M. Jankauskaitė, I. Mackevičiūtė (2005), C. Moser (2002), L. Dromantienė (2008), V. Servetkienė (2007, 2009, 2011, 2014), E. Krinickienė (2014) ir kt.

Neatsiejamą lyčių aspekto ir ekonomikos valdymo efektyvumo tarpusavio ryšį analizuoja lyčių ekonomikos klasikai užsienyje bei plėtoja pastarųjų metų mokslininkai tyrėjai, pabrėždami, kad moterų socialinei grupei valstybės mastu sudarius lygiavertes sąlygas kartu su vyrais realizuoti savo žmogiškąjį-profesinį potencialą ekonomika patirtų naudą ir būtų skatinamas jos augimas (I. Bakker (1994), D. Elson (1999), D. Budlender ir G. Hewitt (2002), H. H. Balmori (2003), N. Kaberer (2003), M. Williams (2003), O. G. Rakauskienė (2002, 2005, 2006, 2007, 2009, 2014), V. Šidlauskienė, D. Eitutytė (2004) ir kt.). Atkreipiamas dėmesys į tai, kad lyčių ekonomika yra gana nauja besiformuojanti ekonomikos tyrimų sritis, kuriai dėmesys pasaulyje sparčiai didėja. Visuose tyrimuose prieinama prie bendros išvados – globalinės finansų sistemos efektas abiem lytims negali būti vertinamas vien tik palankiai, – moterys yra ekonomiškai nukentėjusi ir socialiai diskriminuojama visuomenės grupė.

Lyčių lygybės iššūkius valdant valstybės makroekonomiką – ekonomikos augimo, lyčiai jautraus biudžeto diegimo, užsienio prekybos politikos srityse analizavo D. Dollar ir R. Gatti (1999), N. Cagatay (2000), S. Baden (1998, 2002), D. Budlender (2000, 2001), D. Elson (1999, 2001), L. Ržanycina (2002), Z. Randriamaro (2006), I. van Staveren, D. Elson, C. Grown, N. Cagatay (2007), O. G. Rakauskienė (2006, 2012, 2014) ir kt.

Lietuvos ir užsienio autorių literatūroje reikšminga vieta skiriama moterų dalyvavimui darbo rinkoje ir su tuo susijusių svarbių socialinių ir ekonominių procesų aktyvinimui. Abiejų lyčių padėtį darbo rinkoje, sąsajas su darbu namų ūkyje, moterų diskriminacijos formas ir lygmenis darbo rinkoje nagrinėja įvairių sričių mokslininkai – ekonomistai, sociologai, psichologai, sveikatos apsaugos specialistai. Analizuojamas moterų užimtumas, jo struktūra ir lemiantys veiksniai, lyčių ekonominis aktyvumas, vaidmenys užimtumo ir šeimos gyvenimo sferose (M. Jankauskaitė (1999), V. Kanopienė (2000, 2005), A. Tereškinas (2004), V. Stankūnienė (2005), V. Šidlauskienė (2010), O. G. Rakauskienė (2007), A. Maslauskaitė

(2008), I. Mackevičiūtė (2008), G. Purvaneckienė (1999, 2009), A. Dromantaitė-Stancikienė (2010, 2011), I. Kiaušienė (2011)).

2014 m. pasirodė pirmoji Lietuvoje monografija lyčių lygybės ekonomikos mokslo srityje tema „Lyčių ekonomika“ (O. G. Rakauskienė, D. Štreimikienė, I. Žalėnienė, I. Kiaušienė, V. Servetkienė, E. Krinickienė. *Lyčių ekonomika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014), apimanti lyčių ekonomikos teorinius ir metodologinius pagrindus, makroekonomikos analizę lyčių aspektu ir mikroekonomikos (struktūrinės ekonomikos) analizę pagal lytį. Akcentuojama lyčių lygybės reikšmė makroekonominiams rodikliams, tokiems kaip ekonomikos augimas, valstybės biudžetas, užsienio prekyba. Iškeliama namų ūkio reprodukcinės ekonomikos reikšmė ekonomikos augimui, lyčiai jautraus biudžeto vaidmuo valstybės finansams, paneigiamas ir užsienio prekybos neutralumas lyties atžvilgiu. Taip pat atskleidžiamas ir atvirkštinis ryšys – makroekonominės politikos įtaka moterų ir vyrų socialinei ir ekonominei padėčiai.

Pokyčiai rinkos tapsmo metais parodė, kad socialinė ir ekonominė transformacija nebuvo neutrali lytims. Dėl socialinių programų, kurios daugiausia paveikė moteris ir vaikus, mažinimo, naujų ir aukštesnių reikalavimų darbuotojų kvalifikacijai ir gebėjimams produktyvioji moterų veikla (vaikų auginimas ir ugdymas, namų ruošos darbai, pagyvenusių šeimos narių slauga) padidėjo, o produktyvioji (profesinė, verslo, gamybinė) – sumažėjo. Darbdavys nesuinteresuotas moters, užimtos reprodukcinė veikla, priėmimu į darbą, nes tokia darbuotoja didina produkcijos sąnaudas, apsunkina darbo organizavimą įmonėje.

Keičiantis moters socialiniam statusui ir lyčių santykiams, greta tradicinių patriarchalinių nuostatų formuojasi ir nauji stereotipai lyčių lygybės srityje. Žymaus amerikiečių sociologo Michaelio S. Kimmelio teigimu, kaip tik tradicinis požiūris į neišvengiamus, t. y. biologinius, lyčių skirtumus įteisina lyčių nelygybę ir stiprina lyčių asimetriją. Stereotipinis požiūris remiasi vyro dominavimu ir moters gamtine paskirtimi: vyras turi atlikti medžiotojo funkcijas, moteris – saugoti šeimos židinį. Kadangi namų ūkio darbai, vaikų priežiūra traktuojami kaip asmeninis gyvenimas (privati erdvė) ir yra mažiau matomi visuomenei nei profesinis, visuomeninis gyvenimas, ekonominė ir politinė veikla (viešoji erdvė), toks vaidmenų šeimoje pasiskirstymas nulemia ryškią lyčių lygybės asimetriją ir visuomenės gyvenime.

Tarp darbdavių lyčių aspektu susiformavę du stereotipiniai požiūriai. Pirmasis – **moterų darbo jėga reikalauja daugiau išlaidų, todėl darbdaviui yra finansiskai nenaudinga**. Toks požiūris remiasi dirbančioms moterims teikiamomis socialinėmis garantijomis ir tampa priežastimi pirmenybę teikti vyriškai darbo jėgai, kartu menkinant moters kaip darbuotojos statusą. Antrasis – **egzistuoja**

moteriškos ir vyriškos profesijos, tam tikros tradiciškai nusistovėjusios užimtumo sritys, kuriose dominuoja arba moterys, arba vyrai. Toks moterų ir vyrų vaidmenų paskirstymas profesinėje veikloje ir visuomenėje formuoja lyčių asimetriją, sąlygojančią nemažai **naujų neigiamų pasekmių**.

Mūsų požiūriu, reikėtų paminėti keletą esminių lyčių stereotipų poveikio šalies socialinei ir ekonominei plėtrai apraiškų, ypač sustiprėjusių rinkos ekonomikos laikotarpiu.

Pirma, moteris, sukūrusi šeimą, dėl dvigubo užimtumo šeimoje ir profesinėje veikloje greičiau nei vyrai praranda socialinį lankstumą, galimybes siekti karjeros, kelti kvalifikaciją ir augti profesiskai. Todėl moterys priverstos tapti žemesnės kokybės, „antrarūšė“ darbo jėga. Nepaisant paprastai aukštesnio moterų išsilavinimo, jų socialinis statusas žemesnis, ir tai rodo ši socialinė piramidė: kuo aukštesnės darbuotojų pareigos, tuo žemesnis moterų atstovavimas. Tarkime, mokslo ir švietimo srityje tarp habilituotų daktarų yra 15 proc. moterų ir 85 proc. vyrų, tarp profesorių – 11 proc. moterų ir 89 proc. vyrų, docentų – 37 proc. moterų ir 63 proc. vyrų, tarp dėstytojų 61 proc. moterų ir 39 proc. vyrų.

Antra, dėl minėtų priežasčių moterys ir vyrai turi skirtingas galimybes įsivardinti ir siekdami materialinio ir socialinio statuso. Mokslinėje literatūroje XX a. aštuntame dešimtmetyje tokiai moterų diskriminacijai profesinėje veikloje apibūdinti atsirado metafora „**stiklinės lubos**“, kuri reiškia, kad moteris mato teorines vertikalios mobilumo karjeros laiptais galimybes, tačiau praktiškai negali jų realizuoti, t. y. ši metafora apibūdina nematomas dirbtines kliūtis karjeros siekiančiai moteriai, Tokios lubos susidaro dėl išankstinio nusistatymo prieš moteris vadoves.

Kito tipo – horizontali – segregacija, apibūdinama kaip „**stiklinės sienos**“, reiškia moterų ir vyrų darbo vietų skirtingumą: **moterys paprastai užima ne tokias svarbias pareigas, dažnai dirba nepagrindinėse darbo rinkose.** Stereotipinio požiūrio į moteris ir vyrus pasekmė – susiformavusi tarpšakinė segregacija, pasiskirstymas į moteriškus ir vyriškus darbus. Moterų dominuojamoms šakoms priskiriama socialinė apsauga, sveikatos apsauga, kultūra, švietimas – šiose šakose moterų užimtumas sudaro apie 80 proc. O pramonė, išteklių gavyba, statybos ir nekilnojamojo turto sektorius, valstybės valdymas, elektros, dujų tiekimas, bankininkystė paprastai labiau atstovaujamos vyrų. Lietuvos atveju tarpšakinis moterų ir vyrų pasiskirstymas darbo rinkoje rodo augančią lyčių segregaciją. Tai galima paaiškinti tuo, kad privatizavimo procese įmonių savininkais daugeliu atvejų tapo vyrai, anksčiau užėmę vadovaujamus postus, kurie šiuo metu ir koncentruojasi stambiajame versle. Tarp darbdavių yra tik apie 40 proc. moterų.

Privačiajame sektoriuje moterims tenka siauresnis, mažiau atlyginamas ir pa-
prastesnių, vadinamųjų „vykdytojiškų“, profesijų spektras. Daugumos verslininkų
požiūriu, **darbo kokybė labiau priklauso nuo lyties, o ne nuo darbuotojo ge-
bėjimų, išsilavinimo, kvalifikacijos, taigi dėl to formuojasi socialiai pasyvio
moters modelis.**

Kitas bruožas, atspindintis netolygią moterų ir vyrų situaciją darbo rinkoje, –
**ilgalaikis moterų nedarbas ir kvalifikuotų moterų, įgijusių aukštąjį išsilavini-
mą, nedarbas.** Nors moterų bedarbių dalis mažesnė nei vyrų (pvz., Lietuvoje 2017
m. moterų nedarbas buvo 5,7 proc., vyrų – 8,6 proc.), moterų nedarbo trukmė yra
ilgesnė nei vyrų (2016 m. tarp bedarbių 1 metus ir ilgiau buvo 39,1 proc. moterų ir
37,7 proc. vyrų), gerokai didesnis moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, nedarbas
(pvz., 2017 m. moterų bedarbių, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, buvo net 20,4 proc.,
vyrų – 10,8 proc.).

Minėti lyčių stereotipai darbo rinkoje liudija nevienodą **moterų padėtį ir jų
diskriminavimą visuomenėje.** Suprantama, kad tai turi poveikį ir šalies ekono-
mikai, nes **nepakankamai efektyviai panaudojamas intelektualinis ir žmogiškasis
moterų potencialas, o visuomenė ir valstybė dėl to patiria nuostolius.**

Mūsų teigimu, lyčių stereotipai nėra tokie nekalti, kaip gali atrodyti iš pirmo
žvilgsnio. Tai ne tik lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimas kaip pozityvios
diskriminacijos pasekmė, kai moterims teikiamos lengvatos ir privilegijos dėl jų
biologinių funkcijų. Visa moterų gyvenimo sąlygų visuma (tiek šeimoje, tiek ir
profesinėje veikloje), kurią sąlygoja visuomenėje susiformavę stereotipai ir kuri su-
sidarė ekonominiame ir politiniame gyvenime vykstant transformacijų procesui,
turi būti gerai suvokta, apmąstyta ir peržiūrėta (Rakauskienė, Servetkienė, Kri-
nickienė ir kt., 2014). Tikslinga nustatyti, koku mastu diskriminacija pagal lytį
kenkia ne tik moterims, bet ir valstybei, visuomenei, šalies ekonomikai, kokios to-
kios diskriminacijos pasekmės ir kada pasiekiamą riba, skirianti moterų nelygybę,
sąlygotą biologinių savybių, nuo lyčių asimetrijos, priklausančios nuo klaidingo
stereotipinio požiūrio.

Trečia, dėl stereotipinio požiūrio į lytį egzistuoja diskriminacija ir moterų
darbo apmokėjimo srityje, kuri susieta ne su jų kvalifikacija ar profesiniais gebė-
jimais, o su tarpšakine diferenciacija. Dėl skirtingo veiklos pelningumo ir nuo to
priklausančio darbo užmokesčio dydžio tam tikrose ūkio šakose keičiasi ir jose
užimtų moterų lyginamasis svoris: **kuo didesnis tam tikros ūkio šakos vidutinis
darbo užmokestis, tuo mažiau moterų dirba jos įmonėse, ir atvirkščiai.** Tokio
darbo užmokesčio pasiskirstymo prigimtis yra dvejopa: **pirma, nulemta stereoti-
pinio požiūrio ir įsigalėjusių patriarchalinių nuostatų, ir antra, dėl tradiciškai**

feminizuotų ūkio šakų, kuriose vidutinis darbo užmokestis paprastai mažesnis.

Kadangi darbo užmokesčio dydis lemia ir šeimos materialinę padėtį, ir investicijas į žmogiškuosius išteklius, lyčių nelygybė darbo užmokesčio srityje formuoja ir šeimos narių statusą šeimoje, užtikrina galimybes didesnėms šeimos išlaidoms, nuo moters gaunamų pajamų priklauso ir jos ekonominė nepriklausomybė arba priklausomybė nuo vyro.

Ketvirta, nuo darbo užmokesčio priklauso ir pensijų dydžiai. Lietuvos atveju susiklostė taip, kad dėl 12–13 metų ilgesnės moterų gyvenimo trukmės pensinio amžiaus moterų dalis praktiškai du kartus didesnė nei vyrų. Kalbant apie pensijų dydį Lietuvoje, pastaraisiais metais moterų ir vyrų pensijų dydis skiriasi apie 10 proc. ir pačias mažiausias pensijas gauna 70 metų ir vyresnio amžiaus moterys. Mažų pajamų pasekmė – jaunoji karta turi ne tik prižiūrėti pagyvenusius artimuosius, bet ir padėti jiems materialiai. Kita skurstančių grupė – vienišų motinų šeimos su vaikais arba šeimos su neįgaliais vaikais. Tokia skurdo feminizacija skatina proceso multiplikavimą, t. y. kai moteris, dirbdama feminizuotoje ūkio šakoje, kurioje darbo užmokestis yra mažesnis, yra vienintelė šeimos maitintoja, namų ūkiui atsidūrus žemiau skurdo ribos, šeimos nariai patenka į marginalius visuomenės sluoksnius. Taigi susidaro uždaras ratas, vedantis į sunkiai įveikiamą stagnuojantį skurdą.

Pagrindinė iš to plaukianti išvada – skurdui būdingas „moteriškas veidas“. Moterų materialinė būklė yra blogesnė nei vyrų ir giluminės to priežastys glūdi visuomenėje įsigalėjusiuose lyčių stereotipuose, kurie pirmiausia turi poveikį darbo rinkai, užimtumui, o nuo to priklauso ir daugumos namų ūkių pajamų lygis ir materialinė padėtis.

Todėl vienintelė išeitis – įveikti stereotipus ir kiek įmanoma mažinti lyčių asimetriją, valstybės ekonominėje politikoje sudarant lygias galimybes moterims ir vyrams.

Penkta – lyčių stereotipų ir moterų diskriminacijos darbo rinkoje nulemti šeiminiai santykiai tampa rimtų **demografinių problemų** priežastimi. Pagrindinės problemos – šeimos instituto krizė, destabilizuoti santykiai šeimoje (dažnai – dėl netinkamo, netolygaus namų ruošos darbų pasidalijimo šeimoje, moters finansinės priklausomybės ir jos savivertės menkinimo) ir dėl to padidėjęs skyrybų skaičius, mažėjanti gyventojų reprodukcija, prastėjanti moterų ir gimstančių vaikų sveikatos būklė bei bendra žmogiškųjų išteklių kokybė.

Apibendrinant išsakytus teiginius apie lyčių stereotipų poveikį visuomenei, socialiniam ir ekonominiam šalies vystymuisi bei apie lyčių nelygybės pasekmes, pažymėtina, kad lyčių stereotipai stipriai veikia socialinius ir ekonominius santykius

ir iš pirmo žvilgsnio atrodanti natūrali patriarchalinė ideologija vis dėlto yra priežastis formuoti diskriminacijai darbo rinkoje. Tai lemia blogą moterų materialinę būklę, skurdą, santykių šeimoje destabilizaciją, lyčių asimetriją įvairiose veiklos srityse, blogina gyventojų sveikatą ir demografinius rodiklius ir drauge – bendrą žmogiškųjų išteklių kokybę.

1.2. Europos Sąjungos pajamų lygybės pagal lytį politikos pagrindinės nuostatos

Lyčių lygybė – viena iš pagrindinių ES veiklos sričių: moterų ir vyrų lygybė yra viena svarbiausių ES vertybių ir vienas iš ES tikslų, taip pat ekonomikos augimo varomoji jėga.

Per pastaruosius metus ES padaryta tam tikra pažanga – tai patvirtina užfiksuotas per visą tiriamąjį laikotarpį didžiausias moterų užimtumo lygis (62,5 proc. 2017 m.) ir didėjantis moterų dalyvavimas priimant sprendimus ekonomikos srityje. Tačiau šias teigiamas tendencijas menkina nelygybė, pasireiškianti darbo užmokesčio ir pajamų srityje. 2016–2019 m. strateginiai įsipareigojimai siekiant lyčių lygybės grindžiami 2010–2015 m. strategijos nuolatiniu ir *ad hoc* vertinimu, kuriame daroma išvada, kad ši strategija suteikė pridėtinės vertės keliose srityse, pirmiausia darbotvarkės kūrimo ir mokymosi srityse; ja remiantis lyčių aspektas įtraukiamas į Europos Komisijos programas ir valstybėse narėse įgyvendinama nuosekli lyčių lygybės politikos sistema.

Vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams principas įtvirtintas ES sutartyse nuo pat Europos Bendrijos įsteigimo. **ES funkcionavimo sutarties konsoliduotosios versijos (TFEU) 157 straipsnis** įpareigoja visas valstybes nares taikyti vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą principą. Vienodas užmokestis be diskriminacijos reiškia, kad atlygis už vienodą darbą turi būti skaičiuojamas naudojant tuos pačius matavimo vienetus už vienetinį darbą ir kad užmokestis už darbo laiko vienetus turi būti toks pat už vienodą darbą.

Remiantis šiuo ES sutarties straipsniu, viena iš pirmųjų ES lyčių lygybės direktyvų – 1975 m. vasario 10 d. **Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų dėl vienodo užmokesčio moterims ir vyrams principo taikymo suderinimo**. Šia Direktyva uždraudžiama bet kokia diskriminacija lyties pagrindu už vienodą ar vienodos vertės darbą. Tais atvejais, kai, nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama vienodais moterims ir vyrams kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.

Ši direktyva kartu su kitoms lyčių lygybės direktyvomis 2006 m. buvo sujungta į vieną bendrą direktyvą, draudžiančią diskriminaciją dėl lyties užimtumo ir profesinėje srityje – 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (konsoliduota redakcija).

Šioje direktyvoje nurodoma, kad vienodo užmokesčio principas turi būti taikomas ir valstybės tarnautojų pensijų sistemai: „Nors užmokesčio sąvoka neapima socialinės apsaugos išmokų, dabar yra aiškiai nustatyta, kad valstybės tarnautojų pensijų sistema patenka į vienodo užmokesčio principo taikymo sritį.“

Direktyvos preambulėje inkorporuota ES Teisingumo Teismo praktika, susijusi su vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams už vienodą ar vienodos vertės darbą principo taikymu. Pateikiami pavyzdžiai priemonių darbo užmokesčio skirtumui mažinti: „Valstybės narės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, turėtų toliau spręsti besitęsiančią darbo užmokesčio skirtumų dėl lyties bei žymios darbo rinkos lyčių segregacijos problemą priimdamos įvairias priemones, pavyzdžiui, priemones dėl lankstaus darbo laiko, kad moterys ir vyrai galėtų geriau derinti pareigas šeimoje ir darbe. Jos taip pat galėtų apimti tinkamas priemones dėl tėvystės atostogų, kurias galėtų imti bet kuris iš tėvų, taip pat nuostatas dėl priemonių ir priimtinių vaikų priežiūros įstaigų bei kitų išlaikytinių priežiūros.“

2015 m. birželio 18 d. priimtos Tarybos išvados „Lygios moterų ir vyrų galimybės pajamų srityje. Vyrų ir moterų pensijų skirtumo panaikinimas“. Trejo pa lyčių nelygybė: dalyvavimo darbo rinkoje, darbo valandų ir darbo užmokesčio atžvilgiu gali daryti tiesioginį poveikį vyrų ir moterų pensijų skirtumui. Tarybos išvadose pabrėžiama, kad „priežiūros pareigos moterų profesiniam gyvenimui ir toliau daro daug didesnę poveikį nei vyrų profesiniam gyvenimui. Taigi, moterims dažniau tenka daryti karjeros pertraukas, jos lėčiau kopina karjeros laiptais, jų darbo užmokestis auga lėčiau ir jos dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką. Todėl moterys gali atsidurti nepalankesnėje padėtyje, jei su užimtumu susijusios įmokos yra pagrindinis teises į pensijų išmokas nulemiantis veiksnys, ypač jei nėra švelninamųjų priemonių“.

Tarybos išvadomis valstybės narės raginamos:

„a) skatinti vyrų ir moterų pensijų skirtumo *priežasčių* mokslinius tyrimus, daug dėmesio skiriant visiems aktualiems klausimams, įskaitant galimybes įsidarbinti ir mokytis, lyčių segregaciją švietimo srityje, kuri daro poveikį profesijos pasirinkimui, lyčių segregaciją užimtumo srityje, vyrų ir moterų darbo užmokesčio

skirtumą, darbą ne visą darbo laiką, naujas užimtumo formas, profesinio gyvenimo trukmę, moterų ir vyrų nevienodą pasidalijimą priežiūros ir namų ruošos pareigomis ir lyčių stereotipus, taip pat mokslinius tyrimus, kuriuose analizuojamas mokesčių ir išmokų sistemų poveikis moterų ir vyrų pajamoms senatvėje ir darbo, šeimos bei privataus gyvenimo suderinimo politikos vaidmuo;

b) skatinti vyrų ir moterų pensijų skirtumo *poveikio*, be kita ko, moterų ekonominei nepriklausomybei, mokslinius tyrimus atsižvelgiant į tokius klausimus kaip visuomenės senėjimas, lyčių skirtumai, susiję su sveikatos būkle ir tikėtina gyvenimo trukme, kintančios šeimos struktūros ir vieno asmens namų ūkių skaičiaus augimas;

c) skatinti mokslinius tyrimus ieškant veiksmingų strategijų, kaip pašalinti vyrų ir moterų pensijų skirtumus.“

Tarybos išvadose siūloma parengti rodiklį, kuris kartu su kitais atitinkamais rodikliais, įskaitant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, būtų naudojamas reguliariai vertinant ir stebint vyrų ir moterų pensijų skirtumą.

Tarybos išvadose pateikiami pavyzdžiai veiksmingų priemonių, kurios sumažintų moterų ir vyrų pensijų skirtumus:

„a) padidinti moterų, įskaitant vyresnio amžiaus moteris, užimtumo lygį užtikrinant darbo vietų kokybę ir vienodą užmokestį ir remiant darbo, šeimos ir privataus gyvenimo suderinimą – taikant priemones, kaip antai siūlant lankstaus darbo laiko tvarką tiek moterims, tiek vyrams ir užtikrinant prieinamą ir įperkama kokybišką vaikų priežiūrą (įskaitant popamokinę priežiūrą) ir kitų išlaikytinių priežiūrą;

b) panaikinti finansines paskatas abiem tėvams (ir vienišoms motinoms / tėvams) nedirbti mokamo darbo, be kita ko, skatinant tolygesnį moterų ir vyrų nemokamo darbo pasidalijimą, taip pat tolygesnį jų dalyvavimą darbo rinkoje, ir remiant sklandesnį moterų ir vyrų perėjimą nuo darbo ne visą darbo laiką prie darbo visą darbo laiką ir nuo priežiūros atostogų laikotarpių prie darbo, ir atvirkščiai;

c) kovoti, kad švietimo sistemoje nebūtų lyčių segregacijos, kuri turi įtakos profesijos pasirinkimui, ir lyčių segregacijos užimtumo srityje, be kita ko, skatinant daugiau moterų užimti sprendimų priėmimo pareigas ir didinant moterų galimybes dalyvauti mokymosi visą gyvenimą programose, taip pat kovojant su lyčių stereotipais ir skatinant mergaites ir berniukus / moteris ir vyrus laisvai pasirinkti mokymosi sritis ir profesijas pagal jų gabumus ir gebėjimus, ypač skatinant moterų galimybes patekti į mokymosi sritis ir įgyti profesijas mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse.“

„Ugdyti sąmoningumą teisių į pensijų išmokas srityje, tuo pačiu pabrėžiant esamos lyčių nelygybės atvejus, sudarant galimybes moterims susipažinti su jų karjeros pasirinkimo pasekmėmis, taikant tokias priemones kaip pensijų skaičiuoklės ir pateikiant diferencijuotus naujausius duomenis apie esamą vyrų ir moterų pensijų skirtumą.“

2016 m. birželio 16 d. priimtose Tarybos išvadose apie lyčių lygybę. Šiose Tarybos išvadose *inter alia* akcentuojamos pagrindinės lyčių lygybės problemos, ypač susijusios su nevienoda moterų ir vyrų ekonomine padėtimi: „Nors per pastaruosius dešimtmečius lyčių nelygybės apraiškų sumažėjo, bet jų dar yra ir tebekyla sunkumų keliose itin svarbiose srityse. Vis dar yra didelių lyčių nelygybės apraiškų užimtumo, savisamdos, darbo ne visą darbo laiką, verslumo ir sprendimų priėmimo srityse, taip pat darbo užmokesčio ir pensijų srityje, todėl moterims kyla didesnė skurdo rizika nei vyrams. Moterys dažniau įgyja aukštąjį išsilavinimą, tačiau neproporcingai mažai jų dalis renkasi MTIM studijas ir karjerą šiose srityse, taip pat mažai moterų dirba mokslinių tyrimų srityje ir eina atsakingas pareigas visuose švietimo lygmenyse. Be to, neproporcingai mažai vyrų dirba vaikų ir vyresnio amžiaus asmenų priežiūroje, ikimokyklinio ugdymo srityse, sveikatos priežiūros sektoriuje ir nemokamuose darbuose“.

2014 m. Europos Komisija pateikė ES valstybėms narėms **Rekomendacijas dėl vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio principo stiprinimo, didinant skaidrumą.**

Šiose rekomendacijose konstatuojamas darbo užmokesčio sistemų neskaidrumas ir sunkiai prieinama informacija apie darbuotojams mokamą darbo užmokesį, jo nustatymo kriterijus ir tai turi akivaizdų poveikį moterų ir vyrų atlyginimų skirtumui: „Akivaizdi tiesioginė diskriminacija, kai už visiškai tą patį darbą mokamas skirtingas užmokestis, pasitaiko gana retai. Tačiau šiuo metu galiojanti teisinė sistema buvo mažiau veiksminga, kai reikėdavo užtikrinti principo už vienodos vertės darbą mokėti vienodą užmokesį taikymą.“

Mažiau tikėtina, kad dėl tokios diskriminacijos bus iškelta byla teisme ne tik dėl to, kad galimos aukos tikriausiai to net nežino, bet ir todėl, kad dėl darbo užmokesčio diskriminuojamiems asmenims sunkiau veiksmingai užtikrinti, kad būtų paisoma vienodo darbo užmokesčio principo. Aukos, siekdamos darbdaviui perkelti prievolę įrodyti, turi nustatyti faktus, kurie leistų padaryti prielaidą, kad jos yra diskriminuojamos.

Neskaidrios darbo užmokesčio sistemos ir informacijos apie užmokesčio darbuotojams už tą patį ar vienodos vertės darbą trūkumas yra šiuos sunkumus lemiantys svarbūs veiksniai. Rekomendacija siūlo, kad darbuotojams būtų suteikta

galimybė prašyti darbdavį pateikti pagal lytis suskirstytos informacijos apie darbo užmokesčio, mokamo kitų kategorijų darbuotojams už tokį pat arba vienodos vertės darbą, lygį, įskaitant papildomus arba kintamus komponentus, tokius kaip užmokestis natūra ir priemokos. Darbdavių reguliariai pranešama informacija, suskirstyta pagal lytį, apie įvairių kategorijų arba įvairias pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčių padidintų darbo užmokesčio skaidrumą ir padidintų darbuotojų galimybes ginant pažeistas teises.

Užmokesčio auditas turėtų padėti analizuoti su darbo užmokesčiu susijusius lyčių lygybės aspektus ir padaryti išvadas taikant vienodo darbo užmokesčio principą. Darbo užmokesčio auditas taip pat prisidėtų prie diskriminacijos, susijusios su darbo užmokesčiu mažinimu.

Svarbi aplinkybė, apsunkinanti vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą principo taikymą, yra ta, kad teisės aktuose nėra apibrėžtos vienodos vertės darbo sąvokos, įskaitant aiškiai apibrėžtus vertinimo kriterijus, pagal kuriuos galima palyginti skirtingus darbus. Siekiant įvertinti, ar darbuotojai atlieka vienodos vertės darbą, reikia vertinti įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį, mokymo ir darbo sąlygas. Minėtos sąvokos apibrėžimas ir darbo vertinimo bei klasifikavimo kriterijų įtraukimas į nacionalinius įstatymus būtų naudingas darbo užmokesčio diskriminuojamiems asmenims, ketinantiems pateikti ieškinius teismuose. Be to, lyčių požiūriu nešališkos darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemos būtinos kuriant skaidrią darbo užmokesčio sistemą. Naudojant šias sistemas galima nustatyti netiesioginės diskriminacijos pagal darbo užmokesčio atvejus, kai paprastai moterų dirbamas darbas yra nepakankamai įvertinamas. Sistemos leidžia įvertinti ir palyginti darbus, kurių turinys skiriasi, tačiau vertė yra vienoda, ir tokie darbai turi būti apmokami vienodai.

Rekomendacijoje siūlomi konkretūs veiksmai, kurių turėtų imtis valstybės narės didindamos vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams už vienodos vertės darbą taikymo praktikos efektyvumą tuo mažindamos atlyginimų skirtumus:

- sudaryti sąlygas darbuotojams gauti informaciją apie darbo užmokesčio lygį;
- nustatyti pareigą darbdaviams reguliariai informuoti darbuotojus, darbuotojų atstovus ir socialinius partnerius apie vidutinį darbo užmokestį, suskirstydami tokią informaciją pagal darbuotojų kategorijas ar pareigas ir lytį;
- įmonėse ir organizacijose, kuriose dirba bent 250 darbuotojų, turi būti atliekamas darbo užmokesčio auditas. Vykdamas šiuos auditus reikėtų išnagrinėti, kiek moterų ir kiek vyrų priklauso konkrečiai darbuotojų kategorijai ar eina

konkrečias pareigas, atlikti taikomos darbo vertinimo bei klasifikavimo sistemos ir išsamios informacijos apie darbo užmokesčių ir su lytimis susijusių darbo užmokesčio skirtumus analizę. Darbuotojų atstovams ir socialiniams partneriams paprašius reikėtų pateikti informaciją apie minėtus auditus;

- vienodo darbo užmokesčio klausimai, įskaitant darbo užmokesčio auditą, turi būti svarstomi atitinkamo lygmens kolektyvinių derybų metu;
- metiniai statistiniai duomenys apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus turėtų būti suskirstyti pagal lytis, ekonomikos sektorių, darbo laiką (darbas visą darbo dieną arba ne visą darbo dieną), ekonominę kontrolę (privati arba valstybės nuosavybė) bei amžių teisės aktuose įtvirtinti vienodos vertės darbo sąvoką. Darbo vertė turėtų būti nustatyta ir palyginta atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, pavyzdžiui, išsilavinimą, profesinius ir mokymo reikalavimus, įgūdžius, pastangas ir atsakomybę, atliekamą darbą ir vykdomų užduočių pobūdį;
- sukurti lyčių požiūriu nešališkas darbo vertinimo ir klasifikavimo sistemas ir skatinti jų taikymą;
- didinti viešųjų ir privačiųjų įmonių ir organizacijų, socialinių partnerių ir visos visuomenės informuotumą, kad būtų skatinamas vienodo darbo užmokesčio principas, vienodos vertės darbo principas ir darbo užmokesčio skaidrumas, kovojama su abiejų lyčių darbo užmokesčio skirtumais ir kuriamos priemonės, kurios padėtų analizuoti ir vertinti darbo užmokesčio nelygybę.

2017 m. lapkričio 20 d. Europos Komisija parengė **Ataskaitą apie Komisijos Rekomendacijų dėl vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio principo stiprinimo, didinant skaidrumą, įgyvendinimą.**

2015 m. priimtas Europos Komisijos lyčių lygybės strateginis dokumentas „**Strateginiai išipareigojimai siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m.**“ Šiame dokumente nustatytos lyčių lygybės prioritetinės sritys ir veiksmai, kurių reikia imtis, taip pat įgyvendinimo terminai ir rodikliai. Strateginiame dokumente konstatuojama *inter alia* nevienodos moterų ir vyrų ekonominės padėties problema. Galimybės naudotis finansiniais ištekliais per visą gyvenimą srityje nėra vienodos moterims ir vyrams, tebėra didelis vyrų ir moterų darbo užmokesčio ir pajamų skirtumas, tas pats pasakytina ir apie vyrų ir moterų pensijų skirtumą.

Šiame Europos Komisijos strateginiame dokumente patvirtintos penkios prioritetinės lyčių lygybės sritys:

- moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir vienodos ekonominės nepriklausomybės didinimas;
- vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumo mažinimas, taip kovojant su moterų skurdu;
- moterų ir vyrų lygybės priimant sprendimus skatinimas;
- kova su smurtu dėl lyties, aukų apsauga ir parama joms;
- lyčių lygybės ir moterų teisių propagavimas visame pasaulyje.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumų mažinimas, taip kovojant su moterų skurdu, prioritetinės srities tikslas – „mažinti tebesamus vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumus, taigi, ir nelygybę, susijusią su nevienodomis galimybėmis visą gyvenimą naudotis finansiniais ištekliais“.

Pirmiausia būtina iš esmės sumažinti nelygybę ekonomikos sektoriuose ir profesijose, padidinti moterų bendrą apmokamą darbo valandų skaičių, didinti informuotumą ir veiksmingai įgyvendinti vienodą darbo užmokesčių reglamentuojančius teisės aktus. Taip pat būtina kurti politiką ir priemones, skirtas asmenims, kuriems ypač sunku patekti į darbo rinką, pavyzdžiui, moterims migrantėms ir vienišioms tėvams. Be to, reikia šalinti vyrų ir moterų pensijų skirtumo priežastis ir pasekmes, nes tai yra kliūtis, trukdanti užtikrinti moterų ekonominę nepriklausomybę sulaukus senyvo amžiaus, dėl kurios jos patiria didesnę riziką gyventi skurde nei vyrai.

Numatyti veiksmai:

- atlikus Direktyvos 2006/54/EB40 vertinimą, toliau skatinti geriau taikyti vienodo darbo užmokesčio principą ir užtikrinti geresnę jo laikymąsi, taip pat svarstyti:
 - galimybes didinti darbo užmokesčio skaidrumą, remiantis būsima ataskaita dėl Komisijos rekomendacijos įgyvendinimo valstybėse narėse priemonių;
 - naujausios Teisingumo Teismo praktikos, susijusios su tuo, kad lytis naudojama kaip veiksnys, turintis įtakos nustatant valstybines pensijas ir sudarant privataus draudimo sutartis profesinių pensijų sektoriuje ir galintis užkirsti kelią mažesnių pensijų moterims nustatymui remiantis moterų ilgesne vidutine tikėtina gyvenimo trukme, poveikį;
 - sankcijas, kuriomis būtų padidintas atgrasomasis diskriminacijos darbo užmokesčio srityje draudimo poveikis;

- užtikrinti veiksmingą ir efektyvų lyčių lygybės įstaigų veikimą siekiant užtikrinti diskriminacijos aukoms galimybes lengviau naudotis teise kreiptis į teismą;
- toliau remti valstybių narių pastangas užtikrinti vienodą darbo užmokesčių ir pašalinti pagrindines vyrų ir moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumų priežastis; taikyti Europos semestro sistemą (kasmet);
- bendradarbiauti su lygybės įstaigomis ir remti įmonių pastangas užtikrinti vienodą darbo užmokesčių, supaprastinant galimybes kurti įvairovės chartijomis pagrįstas platformas (nuolat);
- kasmet pažymėti Europos vienodo darbo užmokesčio dieną visoje Europoje vykdant informavimo veiklą, taip siekiant plėtoti dialogą su valstybėmis narėmis; didinti informuotumą apie darbo užmokesčio, pajamų ir pensijos išmokų sulaukus senatvės ryšį (kasmet);
- apsvarstyti galimybes parengti papildomas priemones, kurios padėtų pagerinti lyčių pusiausvyrą ekonomikos sektoriuose ir profesijose;
- pasitelkiant Didžiąją koaliciją užimtumui skaitmeniniame sektoriuje skatinti remti moterų ir mergaičių skaitmeninių įgūdžių gerinimo priemones ir skatinti moterų įdarbinimą informacinių komunikacinių technologijų (IKT) sektoriuje; aktyviau informuoti apie švietimo ir profesinio mokymo pasirinkimo galimybes;
- skatinti lyčių lygybę visais švietimo lygmenimis ir visų rūšių švietimo veikloje, taip pat ir siekiant pakeisti lytimi grindžiamą studijų srities ir profesijos pasirinkimo suvokimą, prireikus naudojantis esamomis politinio bendradarbiavimo priemonėmis ir finansavimo priemonėmis, taip pat laikantis programoje „Švietimas ir mokymas 2020 m.“ nustatytų prioritetų;
- drauge su valstybėmis narėmis toliau rengti plataus masto priemonių, kurios padėtų pašalinti visas moterų ir vyrų pensijų skirtumo priežastis, rinkinį; sukurti šio skirtumo dydžio nustatymo ir stebėjimo priemonę ir lyčių nelygybės veiksnių (pvz., susijusių su priežiūros pareigomis) mažinimo priemonių.

Įgyvendinant strateginius lyčių lygybės įsipareigojimus, 2017 m. lapkričio 20 d. Europos Komisija patvirtino **2017–2019 m. ES veiksmų planą kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu.**

Šiame veiksmų plane identifikuota, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas nemažėja, nes vyrauja darbo rinkos segregacija, vyrauja stereotipai, susiję su vyrų ir moterų vaidmeniu visuomenėje ir su tuo, ar jie turėtų dirbti, ar ne, vis dar

išlieka atlyginimų skaidrumo stoka. Esama atvejų, kai už vienodą darbą moteriai mokama mažiau nei vyrui; taip pat už darbą, kurį paprastai atlieka moterys, mokama mažiau nei už darbą, kurį paprastai atlieka vyrai, net jei jo vertė yra vienoda. Be to, kadangi darbo užmokesčio dydžiai plačiai neviešinami, dar sunkiau nustatyti diskriminavimo atvejus. Vidutiniškai trečdalis bendrovių darbuotojų nežino savo bendradarbių darbo užmokesčio dydžio.

Šiame komunikate pateikiamas veiksmų, kuriais siekiama toliau spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą ir užtikrinti, kad būtų visiškai laikomasi vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo, planas.

Plane nustatytos aštuonios veiksmų kryptys:

1. gerinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą;
2. kovoti su profesine segregacija ir segregacija sektoriuose;
3. pralaužti vadinamąsias stiklines lubas: įgyvendinti kovos su vertikaliąja segregacija iniciatyvas;
4. spręsti priežiūros neproporcingos naštos problemą;
5. suteikti didesnę vertę moterų įgūdžiams, pastangoms ir atsakomybei;
6. aiškiai informuoti apie esamą padėtį: viešinti nelygybės apraiškas ir stereotipus;
7. perspėti ir informuoti apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą;
8. skatinti partnerystės ryšius vyrų ir moterų užmokesčio skirtumo problemai spręsti.

Kaip pabrėžiama dokumente, siekiant veiksmingai įgyvendinti šiuos veiksmus, reikia užtikrinti priemonių, kurių suinteresuotieji subjektai imasi Europos, nacionaliniu ir įmonės lygmenimis, sąveiką.

2016 m. Europos Komisijos bendrosios užimtumo ataskaitos projekte (COM, 2016) pažymima, kad užimtumo ir socialinė padėtis pamažu ėmė gerėti, tačiau skirtumai tarp valstybių viduje vis dar išlieka. **Nors moterys įgyja vis aukštesnę kvalifikaciją ir, kalbant apie išsilavinimą, yra net labiau kvalifikuotos už vyrus, jos vis dar per mažai dalyvauja darbo rinkoje.** Vaikus auginančių ir kitus žmones prižiūrinčių asmenų lyčių užimtumo lygio skirtumai tebėra dideli, o tai reiškia, kad būtina imtis tolesnių veiksmų, pvz., vaikų priežiūros srityje; skirtingų lyčių gaunamų pensijų skirtumas yra ypač didelis ir siekia 40 proc., jis rodo, kad moterys uždirba mažiau ir dirba trumpiau. Todėl būtina imtis tolesnių veiksmų, kad formuojant politiką būtų visapusiškai atsižvelgta į darbo ir asmeninio gyvenimo

suderinimo klausimą, įskaitant klausimus, susijusius su priežiūros įstaigomis, atostogomis ir lanksčiu darbo grafiku, taip pat su mokesčių ir išmokų sistema, pagal kurią antram dirbančiam šeimos nariui nebūtų taikomos atgrasymo priemonės dirbti ar dirbti daugiau.

Tam, kad sudarytų daugiau galimybių dalyvauti darbo rinkoje ir per darbuotojo gyvenimą užkirstų kelią rizikai ir nuo jos apsaugotų, valstybės narės toliau modernizavo savo socialinės apsaugos sistemas. Socialinės apsaugos sistemos turi geriau apsaugoti nuo socialinės atskirties ir skurdo ir tapti visapusiškomis priemonėmis, kurios prisidėtų prie atskiro asmens raidos, padėtų darbo rinkoje ir pereinamaisiais gyvenimo laikotarpiais, turėtų teigiamą įtaką socialinei sanglaudai.

Pensijų adekvatumas vis dar priklauso nuo moterų ir vyrų gebėjimo ilgiau ir išsamiau vykdyti darbinę veiklą bei nuo vyresnio amžiaus žmonių aktyvumo politikos, pagal kurią būtų pakankamai atsižvelgiama į sveikatos ir mokymų klausimus. Tam, kad būtų pasiekta įtraukčių užimtumo rezultatų ir užtikrintas viešųjų finansų tvarumas, ypač svarbios investicijos į darbingo amžiaus gyventojus, be kita ko, teikiant vaikų priežiūros paslaugas. Sveikatos apsaugos sistemos prisideda prie individualios ir kolektyvinės gerovės bei ekonomikos klestėjimo. Tinkamos reformos užtikrina tvarų finansinį pagrindą ir skatina veiksmingas pirminės sveikatos priežiūros paslaugas ir galimybę jomis pasinaudoti.

2. DARBO UŽMOKESČIO IR PENSIJŲ ATOTRŪKIO PAGAL LYTĮ PRIEŽASTYS

2.1. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio raida

Nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto **vienodo atlygio už vienodą ar vienodos vertės darbą**, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje buvo 14,2 proc. Tikslinga pastebėti, kad, palyginti su 2008 m., atotrūkis sumažėjo 6,3 procentinio punkto (2008 m. darbo užmokesčio atotrūkis buvo 20,5 proc.), tačiau, palyginti su 2013 m., vėl išaugo 2,7 procentinio punkto.

1 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio raida Lietuvos ūkyje (proc.)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis	20,5	15,0	14,6	11,6	12,0	11,5	12,4	13,0	13,4	14,2

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Nuo 2013 m. atotrūkis nuolat didėjo. Jei ši tendencija išliks, didelė tikimybė, kad 2018 m. darbo užmokesčio atotrūkis gali pasiekti pokrizinį 2009–2010 m. lygį. Šis reiškinys kelia nerimą ir drauge būtinumą išsiaiškinti jo priežastis.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis – santykinis arba absoliutus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas. Skelbiamas moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodiklis išreiškiamas skirtumo tarp vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio, palyginti su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu, procentine dalimi.

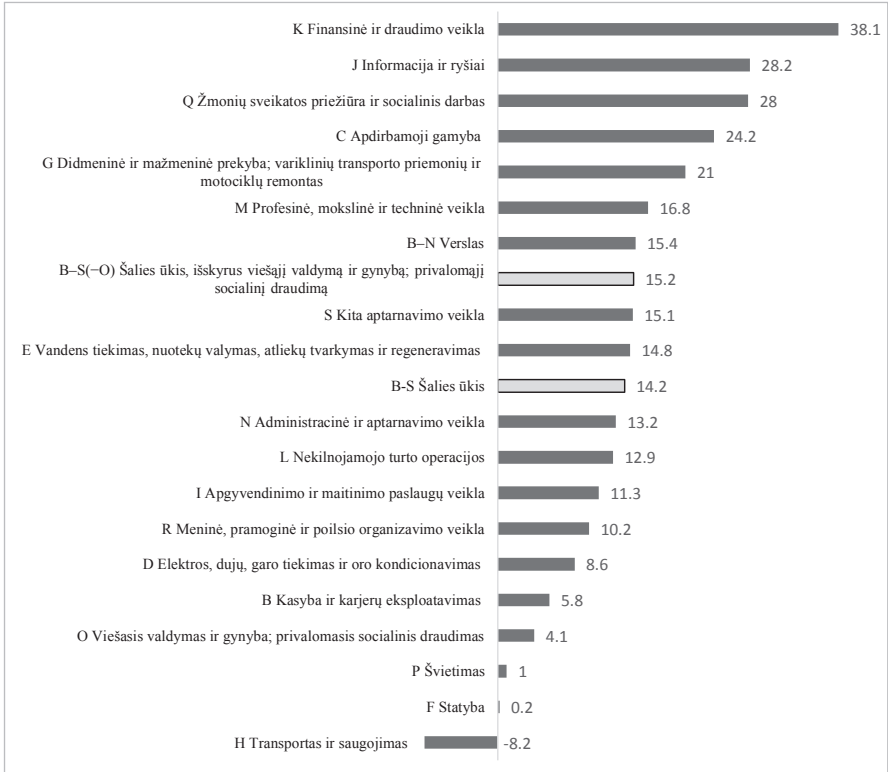
Skaičiuojant moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkj, į vidutinį valandinį bruto darbo užmokesį neįskaičiuojamos nereguliarios premijos, priedai ir priemokos. Rodiklis skaičiuojamas šalies ūkio, neįskaitant žemės ūkio, miškininkystės

ir žuvininkystės veiklos, įmonėse, turinčiose 10 ir daugiau darbuotojų. Yra naudojami du moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio rodikliai: moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje (2017 m. 14,2 proc.) ir atotrūkis šalies ūkyje, išskyrus valdymą, gynybą ir privalomąjį socialinį draudimą (2017 m. 15,2 proc.).

Taigi, nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlygio už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Ekspertai pastebi, kad, nepaisant oficialios statistikos, atotrūkis tarp moterų ir vyrų atlyginimų palengva mažėja, tačiau tai vyksta greičiau dėl sumažėjusių vyrų atlyginimų nei dėl padidėjusio darbo užmokesčio.⁴

Darbo užmokesčio atotrūkio struktūra pagal lytį ir ekonominės veiklos rūšis liudija tai, kad 2017 m. didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinės ir draudimo veiklos įmonėse – 38,1 proc., informacijos ir ryšių – 28,2 proc., žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 28 proc., apdirbamosios gamybos – 24,2 proc., didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto priemonių ir remonto – 21 proc., o mažiausias – statybos (0,2 proc.), švietimo (1 proc.), viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo (4,1 proc.) įmonėse ir įstaigose. Transporto ir saugojimo įmonėse moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis viršijo vyrų, todėl atotrūkis buvo neigiamas ir sudarė –8,2 proc. (1 pav.). Tai reiškia, kad ir net tose veiklose, kuriose dominuoja moterys, vyrai užima vadovaujamas pareigas ir jų atlyginimai gerokai didesni nei moterų.

4 Kabeer, 2003.



1 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis 2017 m. (proc.)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Darbo užmokesčio atotrūkio pagal lytį ir ekonomines veiklos rūšis raida patvirtina teiginį, kad ir ankstesniais metais šis rodiklis buvo didžiausias finansinėje ir draudimo veikloje (K), informacijos ir ryšių (J) ir sveikatos priežiūros bei socialinio darbo (Q) srityse. Tačiau šis atotrūkis turi tendenciją mažėti: atitinkamai K veikloje nuo 39,9 proc. 2013 m. iki 38,1 proc. 2017 m., J srityje nuo 29,5 proc. 2015 m. iki 28,2 proc. 2017 m. ir Q veikloje nuo 34,3 proc. iki 28 proc. minėtu laikotarpiu.

Darbo užmokesčio atotrūkiui turėjo įtakos socialiniai ekonominiai veiksniai – vyrų ir moterų pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis, profesijas, išsilavinimą, amžių, darbo stažą.

Nors 2017 m. moterų ir vyrų (15–64 metų) užimtumo lygis, dirbančiųjų ne

visą darbo laiką skaičius, nedarbo ir darbo jėgos aktyvumo lygiai skiriasi nedaug, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai išlieka tiek privačiajame, tiek valstybės sektoriuje. 2016 m. moterų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis sudarė 84,4 proc. vyrų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio. 2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje sudarė 15,2 proc. ir buvo 0,8 procentinio punkto mažesnis nei ES vidurkis (16 proc.); privačiajame sektoriuje buvo didesnis negu valstybės sektoriuje ir sudarė 15,7 proc., valstybės sektoriuje – 14,2 proc.⁵

2 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis Lietuvoje 2013–2017 m. (proc.)

ERVK 2 red.	Ekonominės veiklos rūšys	2013	2014	2015	2016	2017
B-S	Šalies ūkis	11,5	12,4	13,0	13,4	14,2
B-S(-O)	Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą, privalomąjį socialinį draudimą	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2
B-N	Verslas	16,8	17,5	18,0	17,8	15,4
B	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	6,0	4,2	5,2	5,6	5,8
C	Apdirbamoji gamyba	26,2	25,8	26,2	26,0	24,2
D	Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	9,9	10,0	9,3	9,3	8,6
E	Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas	15,1	16,4	15,8	14,7	14,8
F	Statyba	-1,2	2,2	3,0	1,6	0,2
G	Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	22,0	22,6	24,0	24,4	21,0
H	Transportas ir saugojimas	-3,9	-4,2	-6,8	-6,3	-8,2
I	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	9,3	12,1	13,9	13,4	11,3
J	Informacija ir ryšiai	27,8	28,8	29,5	29,9	28,2
K	Finansinė ir draudimo veikla	39,9	29,9	38,5	38,3	38,1
L	Nekilnojamojo turto operacijos	15,2	15,0	14,5	13,9	12,9
M	Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	19,8	17,4	17,4	16,0	16,8
N	Administracinė ir aptarnavimo veikla	12,5	13,5	14,1	14,3	13,2

5 Moterų ir vyrų Lietuvoje 2017.

ERVK 2 red.	Ekonominės veiklos rūšys	2013	2014	2015	2016	2017
O	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomas socialinis draudimas	4,1	3,2	2,0	3,6	4,1
P	Švietimas	-0,1	3,1	2,5	2,8	1,0
Q	Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	28,3	31,6	34,3	29,6	28,0
R	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	12,3	11,6	12,5	12,1	10,2
S	Kita aptarnavimo veikla	18,1	20,0	20,0	18,9	15,1

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

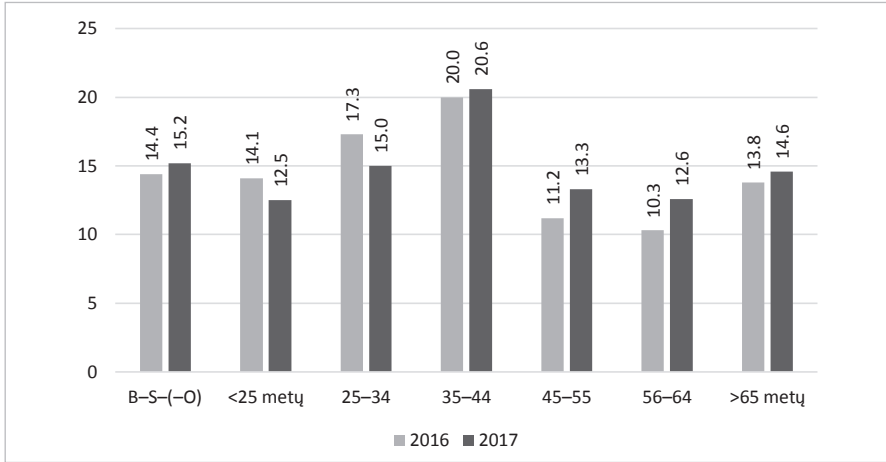
Moteryų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje (išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą, privalomąjį socialinį draudimą) 2017 m. sudarė 15,2 proc. (viešajame sektoriuje – 14,2 proc., privačiajame – 15,7 proc.) ir, palyginti su 2016 m., padidėjo 0,8 procentinio punkto (viešajame sektoriuje padidėjo 0,5 procentinio punkto, o privačiajame sumažėjo 1,9 procentinio punkto) (2 lentelė).

3 lentelė. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje pagal sektorius ir darbuotojų amžių 2008–2017 m. (proc.)

Metai	Šalies ūkis	Šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą, privalomąjį socialinį draudimą	iš jo							
			pagal sektorius		pagal darbuotojų amžių					
			viešąjį	privatųjį	<25 metų	25–34 metų	35–44 metų	45–55 metų	56–64 metų	>65 metų
2014	12,4	13,3	13,7	16,6	10,2	13,1	18,8	11,3	10,6	14,7
2015	13,0	14,2	14,4	17,5	13,9	16,7	20,3	11,4	11,4	14,2
2016	13,4	14,4	13,7	17,6	14,1	17,3	20,0	11,2	10,3	13,8
2017	14,2	15,2	14,2	15,7	12,5	15,0	20,6	13,3	12,6	14,6

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Analizė pagal amžių rodo, kad didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje 2017 m. buvo 35–44 metų darbuotojų (20,6 proc.) grupėje, o mažiausias – jaunesnių nei 25 metų darbuotojų (12,5 proc.) amžiaus grupėje (3 lentelė).



2 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal darbuotojų amžių 2016–2017 m. (proc.)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Pastaba: B-S(-O) – šalies ūkis, išskyrus viešąjį valdymą ir gynybą; privalomąjį socialinį draudimą.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Europos Sąjungoje. Remiantis „Eurostat“ duomenimis, 2017 m. vidutinis moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas ES 28 valstybėse – 16,2 proc. Dar didesnis moterų ir vyrų bendrųjų pajamų atotrūkis. Vidutinis moterų ir vyrų bendrųjų pajamų skirtumas ES buvo 39,6 proc (2016 m.). Moterų ir vyrų bendrųjų pajamų skirtumą lemia trys moterims nepalankūs veiksniai: mažesnis valandinis atlygis; mažesnis dirbtų apmokamų valandų skaičius; mažesnis užimtumo lygis (pvz., pertrauka karjereje dėl motinystės ar artimųjų priežiūros atostogų).

ES akcentuojami šie veiksniai, turintys įtakos moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumui:

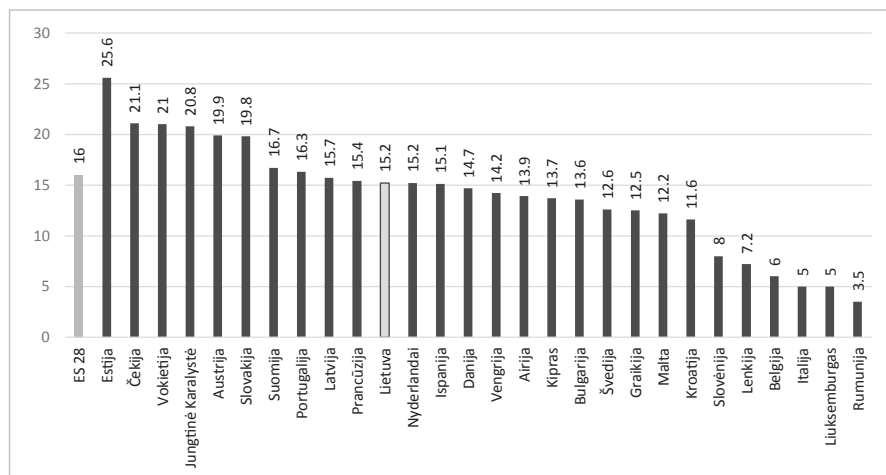
- *aukštas ir vadovaujamas pareigas dažniausiai eina vyrai.* Visuose sektoriuose vyrai dažniau nei moterys skiriami į aukštesnes pareigas ir dėl šios priežasties gauna didesnę atlyginimą. Ši tendencija vyrauja visose ES šalyse narėse;
- *moterims dažniau tenka atlikti svarbų neatlyginamą darbą,* kaip antai – rūpintis namų ruoša, vaikais ar artimaisiais. Neapmokamam darbui (vaikų priežiūrai ar namų ruošai) dirbantys vyrai vidutiniškai skiria 9 valandas per savaitę, o dirbančios moterys tam skiria 22 valandas per savaitę arba

beveik 4 valandas per dieną. Darbo rinkoje tai atsispindi tuo, kad daugiau nei viena moteris iš trijų renkasi darbą ne visą darbo dieną, taip elgiasi tik vienas vyras iš dešimties;

- *moterys dažniau palieka darbo rinką nei vyrai.* Tokios karjeros pertraukos turi įtakos ne tik valandiniam atlygiui, bet ir ateities pajamoms bei pensijai;
- *darbo rinkos segregacija dėl išsilavinimo.* Tai reiškia, kad vienuose sektoriuose ir profesijose dominuoja moterys, kituose – vyrai. Kai kuriose šalyse už darbą, kuriame dominuoja moterys (pvz., mokytojų ar pardavėjų), mokami mažesni atlyginimai nei už darbą, kuriame dominuoja vyrai, nors tas darbas reikalauja tokios pat profesinės patirties ir išsilavinimo;
- *diskriminacinis atlyginimas,* nors ir neteisėtas, taip pat prisideda prie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo.

2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkiu vidurkis ES buvo 16,0 proc. Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo fiksuojamas Estijoje (25,6 proc.), Čekijoje (21,1 proc.), Vokietijoje (21,0 proc.), Jungtinėje Karalystėje (20,8 proc.), Austrijoje (19,9 proc.), mažiausias – Rumunijoje (3,5 proc.), Liuksemburge ir Italijoje (po 5,0 proc.), Belgijoje (6,0 proc.), Lenkijoje (7,2 proc.).

Lietuvoje atotrūkis buvo artimas ES vidurkiui, tačiau mažesnis 0,8 procentinio punkto ir siekė 15,2 proc. (3 pav.).



3 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ES 28 2017 m. (proc.)

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Nors pasaulyje daugėja moterų, dirbančių ne tik namų ūkyje, bet ir darbo rinkoje, vis dar išlieka atotrūkis tarp moterų ir vyrų atlyginimų.⁶ Tai priklauso ir nuo atliekamo darbo pobūdžio: pramonės įmonės, iš pradžių besiremiančios pigia moterų darbo jėga, ilgainiui gali įsisavinti naujas technologijas. Tokiais atvejais dauguma nekvalifikuotų moterų yra atleidžiama, o reikiamos aukštesnės kvalifikacijos vyrai priimami į darbą, mokant jiems atitinkamai didesnius atlyginimus. Moterų uždarbis ir toliau išliks mažesnis nei vyrų, kol joms bus apribotos galimybės įgyti išsilavinimą ar kelti kvalifikaciją.⁷ Ekspertai pastebi, kad, nepaisant oficialios statistikos, jog atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimų palaipsniui mažėja, tai greičiau vyksta dėl sumažėjusių vyrų atlyginimų nei dėl padidėjusių moterų algų.⁸ Nuolat išliekantis atlyginimų skirtumas ilgalaikėje perspektyvoje neigiamai veikia moterų gerovę.⁹

Reikia pastebėti, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio statistiniai duomenys neapima papildomo darbo apmokėjimo – priedų, premijų, dotacijų, kompensacinių ir išeitinių išmokų, dividendų ir kt., į darbo užmokesį neįtrauktas atlygis už papildomas paslaugas, motyvacinės priemonės ir pan. Todėl tikėtina, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis realiai yra kur kas didesnis, nei skelbia statistiniai duomenys.

2.2. Darbo užmokesčio atotrūkio pagal lytį priežasčių analizė

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas – vienas iš pamatinių tikslų siekiant įgyvendinti lyčių lygybę. Mūsų teigimu, pagrindiniai darbo užmokesčio pagal lytį atotrūkio veiksniai yra šie:

- moterų dvigubas užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje (darbo krūvio didėjimas rūpybos ekonomikoje liberalizuojant ekonominę politiką);
- skirtingas moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygis;
- horizontalioji ir vertikalioji segregacija darbo rinkoje;
- moterų diskriminacija sprendimų priėmimo ir valdymo srityje;
- didėjantis išsilavinusių moterų nedarbas;
- profesinės karjeros ir šeimos gyvenimo derinimas ir darbas ne visą darbo dieną;

6 UNCTAD, 2004.

7 Joekes, 1999.

8 Kabeer, 2003.

9 Randriamaro, 2006.

- moterų diskriminacija priimant į darbą;
- darbo užmokesčio diskriminacija pagal lytį (mažesnis darbo užmokestis už vienodos vertės darbą).

2.2.1. Dvigubas moterų užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje

Atsižvelgiant į pasaulio patirtį ir lyčių ekonomikos teoriją, taip pat ir Lietuvos statistiką, galima pagrįstai teigti, kad Lietuvos, kaip ir kitų pasaulio šalių, BVP struktūroje neatsispindi tokia svarbi ekonomikos sritis kaip rūpybos (kitaip – reproduktyvioji) ekonomika, kuri „atsako“ už žmogiškųjų išteklių reprodukciją šeimoje. Žmogiškojo kapitalo ir darbo jėgos išlaidos lieka tarsi nematomos šalies ekonomikoje, reproduktyvusis darbas neįeina į BVP, jis niekaip neapskaitomas, nematuojamas ir neapmokamas.¹⁰ Be jokios abejonės, neapmokamos namų ūkio ekonomikos, be kurios neįmanomas žmogaus gyvybės palaikymas, žmogiškųjų išteklių kokybės kėlimas, darbo jėgos formavimas viešajam ir privačiajam sektoriui, rezultatai sudaro svarbią šalies nacionalinio turto dalį.

Rūpybos ekonomika – namų ūkio ruošą, poilsio organizavimas, šeimos kultūros, tradicijų puoselėjimas, darbas auklėjant vaikus, senelių ir suaugusių šeimos narių globa – paprastai labiau gula ant moterų pečių negu ant vyrų. Todėl ji dar vadinama moterų, reproduktyviaja, šeimos arba namų ūkio ekonomika. Rūpybos ekonomika – tai visavertė ir ypač svarbi ekonominės veiklos rūšis, šaka, kurioje lygiai taip pat, kaip ir kitose ūkio šakose, sukuriama pridėtinė vertė ir kuri įneša ryškų indėlį į šalies BVP. Tai šaka, kuri atsako už žmogiškųjų išteklių ir darbo potencialo kokybę.

Dabartiniu informacinės visuomenės metu ypač išauga žmogiškųjų išteklių kokybės, „neapčiuopiamojo kapitalo“ svarba. Ypač jo vertė padidėja žinių ekonomikoje, kur intelektualiai ištekliai lygiavertiškai, gal net ir labiau vertinami už materialiuosius. Šių išteklių kokybė daugiausia priklauso nuo šeimos kokybės, rūpybos ekonomikos. Savo ruožtu, nuo žmogiškųjų išteklių kokybės nemažai priklauso ir ekonominis šalies klestėjimas bei konkurencingumo rezultatai. Visame civilizuoatame pasaulyje keliamas klausimas, kad moterų rūpybos darbą yra būtina įtraukti į BVP struktūrą. Reikia pridurti, kad globalizacijos procese išnyksta griežta riba tarp produktyvaus, apmokamo darbo gamyboje, rinkoje ir neproduktyvaus, neapmokamo darbo namų ūkio reproduktyviojoje ekonomikoje – toks skirstymas netenka prasmės.

10 Balandynowicz-Panfil, Opacka, 2005.

Autorių teigimu, **rūpybos sektorius – lygiavertė šalies ekonomikos šaka ir darbas joje turi būti vertinamas, apskaičiuojamas ir atlyginamas.** Įvertinti rūpybos ekonomiką BVP struktūroje yra nelengvas uždavinys, tačiau pasaulyje siūlomi metodai, kaip galima šią sritį išmatuoti. Neapmokamas darbas sujungia šiuos keturis pagrindinius elementus:

- privatų namų ūkį žemės ūkio sektoriuje;
- šešėlinės ekonomikos sektorių;
- rūpybos (reprodukcinę) ekonomiką namų ūkyje;
- visuomeninę ir labdaros veiklą.

Visi šie elementai turėtų būti apskaitomi ir įtraukiami į nacionalinių sąskaitų sistemą. Pirmąsias dvi sudėtines dalis dar galima apskaičiuoti pasitelkiant žinomas metodikas ir Lietuvoje, o dvi paskutinės komponentės siejamos su tam tikrais vertinimo sunkumais – techniniu ir konceptualių požiūriu.

Lietuvos įstojimas į ES ir gilesnės integracijos procesas buvo siejamas su ypač svarbiu klausimu – ES struktūrinių fondų paramos gavimu ir įsisavinimu. Lietuva turėjo laikytis griežtos makroekonominio stabilizavimo politikos. Pasaulinė patirtis rodo, kad griežta fiskalinė ir pinigų politika daro neigiamą įtaką skurdžiausiems gyventojų sluoksniams, ir ypač moterims. Pasaulyje yra žinoma: skurdo problema – tai moterų problema, skurdas pažeidžia moteris labiau nei vyrus.

Nors ekonominės politikos liberalizavimas vyksta siekiant makroekonominio stabilumo ir didesnio ekonomikos efektyvumo, nematomas ir neapmokamas moterų darbas namų ūkių ekonomikoje tarsi užslepia didėjančią lyčių nelygybę ir neefektyvų žmoniškojo potencialo panaudojimą. Rinkos reformų metu siekiant didesnio ekonomikos efektyvumo ir stabilumo, Lietuvoje susiklostęs moterų ekonominio aktyvumo ir užimtumo lygis yra mažesnis nei vyrų.

Didesnį vyrų nei moterų nedarbą galima paaiškinti tuo, kad moterys, siekdamos palaikyti įprastą šeimos gyvenimo lygį, dažnai imasi dirbti nepatrauklų ir menkai atlyginamą žemos kvalifikacijos darbą (valytojos, siuvėjos, pardavėjos, kasininkės, padavėjos, slaugės) bei ne visos darbo dienos darbą, kurio nepasirenka vyrai. Toks darbas netenkina vyrų lūkesčių – jie geriau lieka bedarbiais.

Ankstesni mūsų tyrimai rodo, kad moterų indėlis į BVP yra mažesnis nei vyrų, o tai liudija moterų užimtumą mažiau pelningesnėse ekonominės veiklos srityse ir daro įtaką jų darbo užmokesčiui. Nors per pastaruosius metus moterų sukuriama BVP dalis vertine išraiška augo, didėjant vyrų užimtumui, jos procentinė dalis kiek sumažėjo. Tačiau šiuose skaičiavimuose neatsispindi tokia svarbi ekonominės veiklos rūšis kaip **rūpybos (arba reproduktyvioji) ekonomika**, t. y. kasdienis moterų

darbas auklėjant ir ugdant vaikus, rūpinantis ir slaugant pagyvenusius ir neįgalius šeimos narius, atliekant namų ruošos darbus ir kt. Mūsų tyrimų duomenų pagrindu buvo įvertintas **rūpybos ekonomikos indėlis į BVP Lietuvoje ir padaryta išvada, kad įvertinus rūpybos ekonomiką, kurioje paprastai užimtos moterys, Lietuvos BVP padidėtų net 7,87 proc.**

Galima pagrįstai teigti, kad krūvis, tenkantis moteriai rūpybos ekonomikoje, yra kur kas didesnis nei vyrui. Tai yra viena iš pamatinių priežasčių, dėl ko moteriai sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje, padaryti profesinę karjerą, eiti vadovaujamas pareigas, pasiekti aukštą materialinį statusą ir darbo užmokesčio lygį.

2.2.2. Moterų ir vyrų užimtumo netolygumai

ES ekonomikos augimo strategijoje „Europa 2020“ užsibrėžtas tikslas, kad **bendras visų suaugusiųjų užimtumo lygis siektų 75 proc.**, todėl reikšmingas vaidmuo, skatinant regiono ekonomikos plėtrą, skiriamas **neišnaudotam moterų potencialui ir jų užimtumo didinimui.**

Krizės metu vyrų ir moterų nedarbas netoleruojamai išaugo daugumoje ES šalių, tačiau pastebima ir teigiama tendencija – visose ES šalyse moterų užimtumas sparčiai didėja. 2017 m. buvo pasiektas didžiausias moterų (66,5 proc.) ir vyrų užimtumo lygis (78,0 proc.), lenkiantis iki krizės buvusį lygį. Tačiau vyrų užimtumo didėjimo tempai mažesni nei moterų. Dėl šios priežasties vis daugiau šeimų finansiškai priklausomos nuo dirbančių moterų. Yra nemažai gyvenimo sričių, kuriose vadovaujamas pareigas eina moterys, nors jos sudaro tik 21 proc. 15-os didžiausių fondų biržų bendrovių valdybų narių, tačiau per pastaruosius penkerius metus padėtis pagerėjo 9 procentiniais punktais. Pakilo lyčių pusiausvyra ir politinių sprendimų priėmimo srityje, tačiau ne taip sparčiai: moterų skaičius nacionaliniuose parlamentuose ir vyriausybėse nuolat didėjo – atitinkamai nuo 22 proc. ir 21 proc. 2004 m. iki 29 proc. ir 27 proc. 2015 m. Be to, sumažėjo lyčių nelygybė mokslinių tyrimų organizacijų sprendimų priėmimo institucijose: mokslo įstaigoms vadovujančių moterų skaičius padidėjo 15-oje iš 20-ies ES šalių.

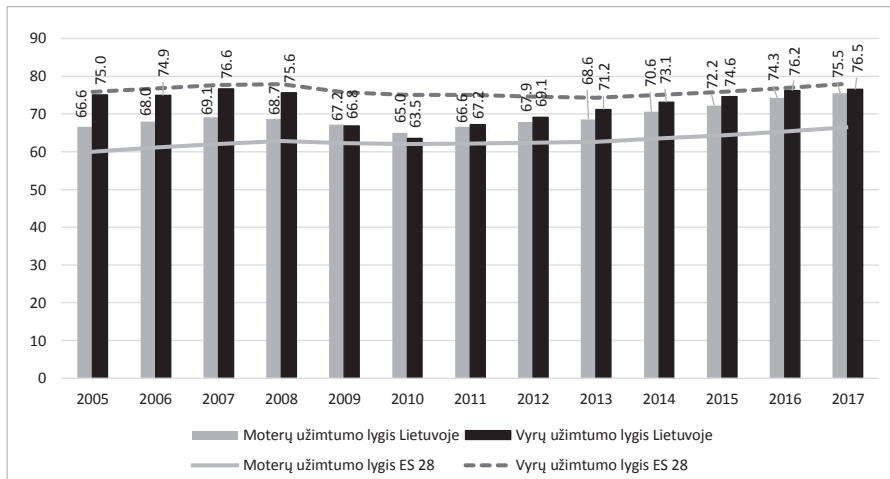
Lietuvoje moterų (15–64 metų) užimtumo lygis – nedaug mažesnis nei vyrų (2017 m. atitinkamai 75,5 proc. ir 76,5 proc.), **tačiau viršija ES 27 moterų užimtumo vidurkį** (2017 m. Lietuvos moterų užimtumas viršijo ES 28 šalių moterų užimtumą net 9,0 procentiniais punktais – atitinkamai 75,5 ir 66,5 proc.). Nepaisant šio pasiekimo, 2000–2017 m. laikotarpiu moterų užimtumas tiek Lietuvoje, tiek ES visada buvo mažesnis už vyrų. Tačiau **Lietuvos moterų užimtumas kur kas mažiau atsilieka nuo vyrų nei ES šalyse vidutiniškai. 2017 m. moterų ir vyrų**

užimtumo lygio skirtumas Lietuvoje buvo 1 procentinis punktas, o ES – 11,5 procentinio punkto (4 lentelė ir 4 pav.).

4 lentelė. Moterų ir vyrų užimtumas Lietuvoje ir ES 28 valstybėse 2005–2017 m. (proc.)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ES 28 valstybės													
Bendras užimtumo lygis	67,9	68,9	69,8	70,3	69,0	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1	71,1	72,2
Moterų užimtumo lygis	60,0	61,1	62,1	62,8	62,3	62,1	62,2	62,4	62,6	63,5	64,3	65,3	66,5
Vyrų užimtumo lygis	75,9	76,8	77,7	77,9	75,7	75,1	75,0	74,6	74,3	75,0	75,9	76,9	78,0
Lietuva													
Bendras užimtumo lygis	70,7	71,3	72,7	72,0	67,0	64,3	66,9	68,5	69,9	71,8	73,3	75,2	76,0
Moterų užimtumo lygis	66,6	68,0	69,1	68,7	67,2	65,0	66,6	67,9	68,6	70,6	72,2	74,3	75,5
Vyrų užimtumo lygis	75,0	74,9	76,6	75,6	66,8	63,5	67,2	69,1	71,2	73,1	74,6	76,2	76,5

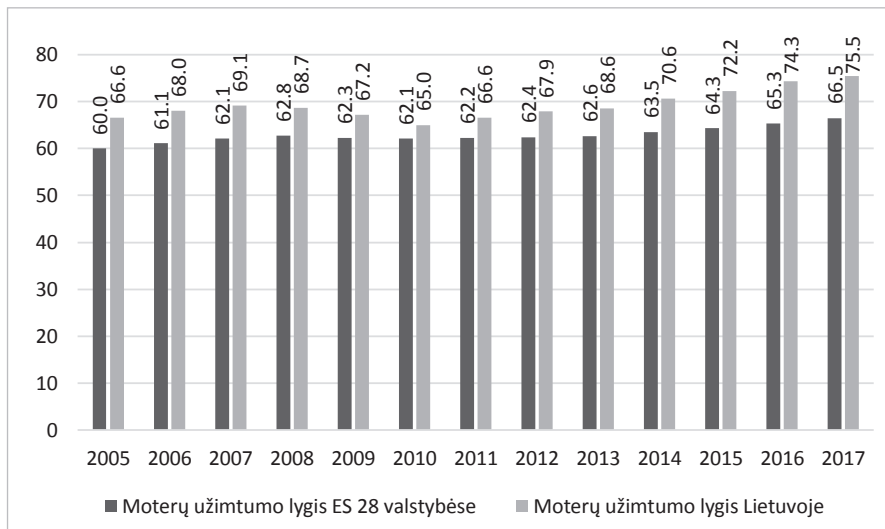
Šaltinis: Eurostat, 2019.



4 pav. Moterų ir vyrų užimtumas Lietuvoje ir ES 28 valstybėse 2005–2017 m. (proc.)

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Lietuvos moterų užimtumo lygis analizuojamu laikotarpiu visada buvo kur kas didesnis nei vidutiniškai moterų užimtumo lygis ES (5 pav.).



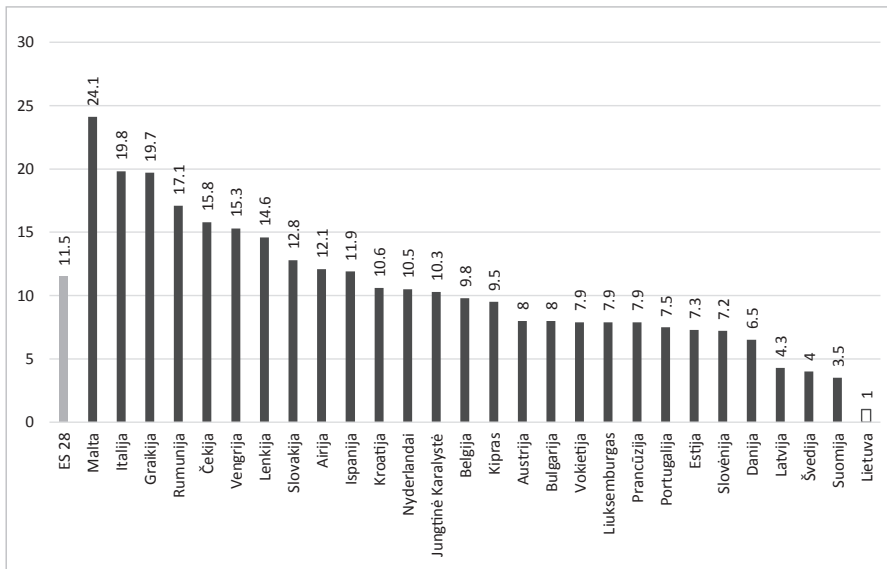
5 pav. Moterų užimtumas Lietuvoje ir ES 28 valstybėse 2005–2017 m. (proc.)

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Lietuvos moterų užimtumas 2017 m. viršijo ES 28 vidurkį 9,0 procentiniais punktais. Ši tendencija išryškėjo naginėjant visą 2005–2017 m. laikotarpį, kai Lietuvos moterų užimtumo lygis lenkia ES moterų užimtumą. Nuo ko priklauso šis dėsningumas? Pirma, reikia pažymėti, kad didelis moterų užimtumas Lietuvoje - tai istoriškai susiklosčiusi tradicija, išlikusi iš tarybinių laikų. Antrasis pasaulinis karas, sudėtingas Lietuvos pokario laikotarpis, stalinizmo kulto padariniai ypač paveikė vyrų skaičiaus mažėjimą. Be to, ekstensyvi socializmo ekonomikos plėtra taip pat buvo stimulas pritraukti moteris į darbo rinką. Kai plėtra vyksta ekstensyviai, panaudojama kur kas daugiau išteklių. Ir moterys buvo papildomas rezervas - jos buvo įtraukiamos į gamybą, esant nuolatiniam darbo išteklių deficitui. Antra, priešingai, rinkos laikotarpiu, kai mažėja spartus ekonomikos augimas, moterys - tai atsargos rezervas, siekiant sumažinti darbo jėgos išteklius (mažinant etatus, moterys pirmos atleidžiamos iš darbo arba jį palieka pačios).

2017 m. ES didžiausias užimtumo tarp moterų ir vyrų atotrūkis buvo Maltoje (24,1 proc.), Italijoje (19,8 proc.), Graikijoje (19,7 proc.). Mažo užimtumo atotrūkiu lygio valstybės - Suomija (3,5 proc.), Švedija (4 proc.), Danija (4,3 proc.),

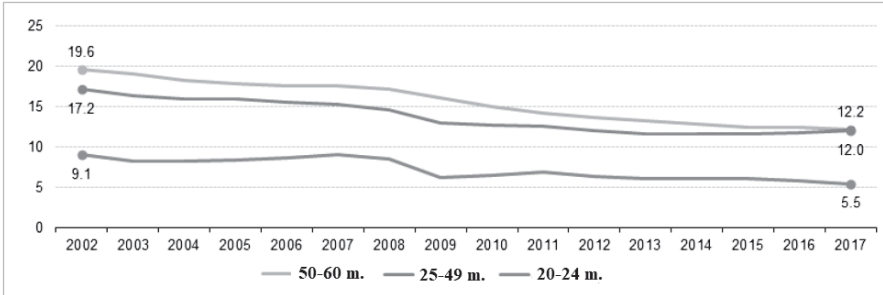
Latvija (4,3 proc.). **Pats mažiausias užimtumo atotrūkis iš visų ES 28 valstybių – Lietuvoje, jis sudaro tik 1,0 proc.** (6 pav.). Tai liudija dvi prieštaraujantys viena kitai tendencijas: viena vertus, Lietuvos moterys dirba „petys į petį“ kartu su vyrais, jų užimtumas yra beveik vienodas; tačiau, antra vertus, atsižvelgiant į papildomą moterų krūvį rūpybos ekonomikoje, galima pagrįstai tvirtinti, kad Lietuvos moterims tenka perteklinis darbo krūvis – kaip nė vienoje ES šalyje. Kyla abejonė, ar tai iš tikrųjų pateisinamas ir teigiamas reiškinys?



6 pav. Moterų ir vyrų užimtumo atotrūkis 2017 m. ES 28, proc.

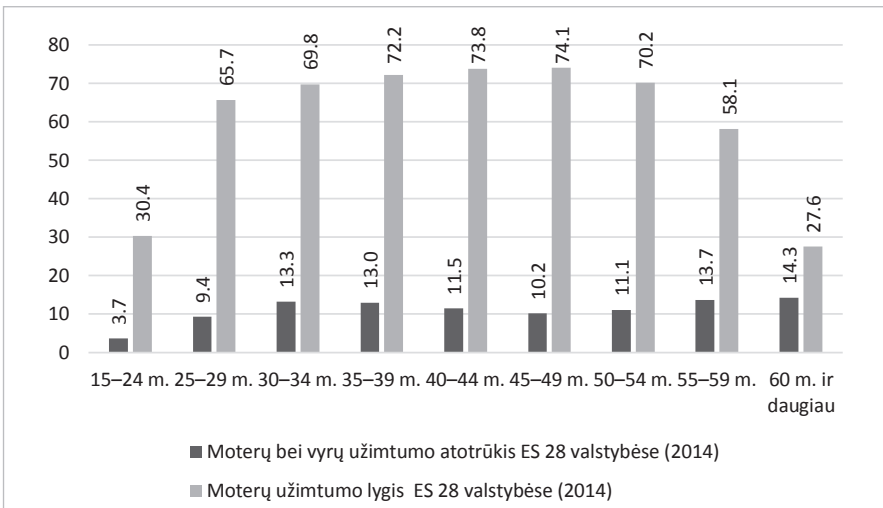
Šaltinis: Eurostat, 2019.

Lyčių užimtumo atotrūkis pagal amžiaus grupes ES valstybėse pats didžiausias 50–60 metų moterų amžiaus grupėje, t. y. priešpensinio amžiaus moterų. Jaunų 20–24 metų moterų užimtumo atotrūkis nuo vyrų – pats mažiausias (7 ir 8 pav.).



7 pav. Lyčių užimtumo atotrūkis pagal amžiaus grupes ES 28 valstybėse 2002–2017 m., proc.

Šaltinis: Eurostat, 2019.



8 pav. Moterų ir vyrų užimtumo atotrūkis ir moterų užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ES 28 valstybėse

Šaltiniai: SANDULEASA, Andra-Bertha. (2014). Gender Roles and Attitudes towards Family Life and Paid Work in Romania. Postmodern Openings. 5. 17–29. 10.18662/po/2014.0504.02.

Moterų ekonominis aktyvumas Lietuvoje visose amžiaus grupėse mažesnis nei vyrų. Statistikos departamento duomenimis, 2017 m. 65,2 proc. 15–74 metų vyrų dirbo, kas šešioliktas (6,1 proc.) šio amžiaus vyras buvo bedarbis ir kas trečias (28,7 proc.) – ekonomiškai neaktyvus. Tarp 15–74 metų moterų 61,5 proc. dirbo, 3,7 proc. buvo bedarbės, 34,8 proc. – neaktyvios. 2017 m. bendras 15–64 metų gyventojų darbo jėgos aktyvumo lygis per metus padidėjo 0,4 procentinio

punkto (nuo 75,5 proc. 2016 m. iki 75,9 proc. 2017 m.). Vyrų aktyvumo lygis šiuo laikotarpiu padidėjo 0,3 procentinio punkto (nuo 77,1 proc. 2016 m. iki 77,4 proc. 2017 m.), moterų – 0,7 procentinio punkto (nuo 73,9 proc. 2016 m. iki 74,6 proc. 2017 m.) (5 lentelė).

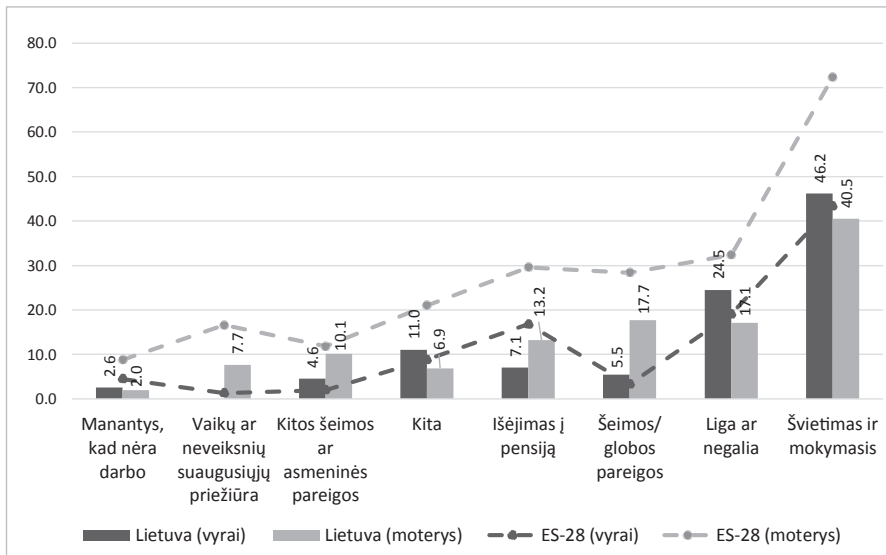
5 lentelė. Darbo jėgos aktyvumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje 2000–2018 m., proc.

Amžiaus grupės	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
LIETUVA														
Iš viso (15–64)	70,5	68,3	67,9	68,4	69,8	70,2	71,4	71,8	71,9	73,5	73,4	74,7	75,3	76,2
MOTERYS														
15–64	67,1	64,9	65,0	65,5	67,8	68,6	69,4	70,1	70,1	71,4	71,6	73,4	73,6	74,5
15–24	30,6	20,5	22,8	26,0	26,7	25,4	24,1	26,1	25,9	29,1	28,5	32,0	29,9	32,4
25–54	88,0	85,8	84,2	83,8	86,3	87,8	88,9	89,0	88,5	88,9	88,0	87,8	87,4	86,9
55–64	35,9	44,5	49,7	50,0	52,9	51,7	53,1	54,2	55,7	58,2	61,9	67,0	69,5	71,6
65+	6,1	2,6	3,4	3,7	4,0	3,2	4,0	4,6	3,1	3,9	4,3	7,0	7,5	7,2
VYRAI														
15–64	74,2	72,0	71,0	71,4	72,0	72,0	73,5	73,7	73,9	75,7	75,4	76,1	77,2	78,0
15–24	41,7	29,3	31,8	35,4	33,9	31,3	32,1	32,4	34,6	36,5	37,2	35,8	38,8	37,3
25–54	89,7	90,0	87,9	87,4	88,3	89,0	90,7	90,5	90,1	91,0	90,4	90,2	90,4	90,3
55–64	57,6	63,8	63,3	63,0	63,8	62,6	64,3	64,6	64,1	68,9	67,6	71,7	72,1	76,2
65+	10,3	6,3	9,3	9,7	8,2	6,7	7,5	8,2	7,5	8,7	9,0	9,6	12,7	13,8
ES 27														
Iš viso (15–64)	68,8	69,7	70,4	70,8	70,9	71,0	71,2	71,8	72,1	72,4	72,6	73	73,4	n. d.
MOTERYS														
15–64	60,1	62,2	63,2	63,7	64,1	64,4	64,8	65,6	66,1	66,6	66,9	67,4	67,9	n. d.
15–24	42,3	40,6	40,6	40,8	40,4	39,7	39,7	39,6	39,4	39	39	39,1	39,3	n. d.
25–54	73,3	75,6	76,7	77,3	77,7	78,1	78,3	78,9	79,3	79,5	79,4	79,6	79,8	n. d.
55–64	29,5	35,8	38,0	38,8	40,2	41,2	42,8	44,8	46,7	48,6	50,2	52,2	54	n. d.
65+	duomenys neteikiami													
VYRAI														
15–64	77,2	77,3	77,7	77,9	77,8	77,6	77,6	78,0	78	78,2	78,4	78,6	79	n. d.
15–24	49,5	47,7	47,6	47,8	46,9	46,1	45,8	45,5	45	44,5	44,3	44,1	44,1	n. d.
25–54	91,9	91,7	91,9	92,0	91,8	91,7	91,6	91,7	91,6	91,6	91,5	91,5	91,6	n. d.
55–64	50,7	55,2	57,0	57,9	58,6	58,9	59,5	61,2	62,7	64	65,1	66,8	68	n. d.
65+	duomenys neteikiami													

Šaltiniai: Lietuvos statistikos departamentas, Eurostat, 2019.

Pastaba: n. d. – nėra duomenų.

Pagrindinės priežastys, kodėl neaktyvios moterys nieško darbo (9 pav.), Lietuvoje labai skiriasi nuo ES vidurkio. Viena iš pagrindinių priežasčių tiek ES, tiek Lietuvoje – švietimas ir mokymasis. Tačiau ES mastu šią priežastį nurodo tik 28,9 proc. moterų, o Lietuvoje net 40,5 proc. moterų. Europoje svarbios priežastys – šeimos, globos pareigos, vaikų ir neveiksnių suaugusiųjų priežiūra (atitinkamai 25,1 ir 15,3 proc.), Lietuvoje tam moterys negali skirti tiek dėmesio (17,1 ir 7,7 proc.), nes jos turi dirbti, kad išlaikytų šeimą, ir mokytis, persikvalifikuoti, kad gautų darbą.



9 pav. Pagrindinės priežastys, kodėl neaktyvūs gyventojai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje nieško darbo, 2017 m. pagal lytį (proc. nuo ekonomiškai neaktyvių gyventojų)

Šaltinis: Eurostat, 2019.

2.2.3. Moterų ir vyrų nedarbo rodikliai

Lyčių nelygybė darbo rinkoje išryškėja ne tik užimtumo, bet ir nedarbo srityje. Lyčių diferenciacija atsiranda ieškant darbo: skiriasi būdai, kuriais moterys ir vyrai susiranda darbą, taip pat yra skirtingas darbo ieškojimo laikas ir jo praradimo priežastys. Nedarbas stipriai paveikia moteris, atsižvelgiant į šiuos kriterijus: į darbo ieškojimo laiką, į tai, kaip dažnai moteris netenka darbo ir kaip ilgai ji būna bedarbė. Moterų nedarbas trunka ilgiau nei vyrų, jos dažniau išstumiamos į namų

ūkį: netekdamos vilties susirasti darbą, moterys priverstos keisti bedarbės statusą į namų šeimininkės padėtį, taip sukurdamos iliuziją, kad rado išeitį. Dauguma bedarbių vyrų kur kas greičiau susiranda darbą, o didelė dalis moterų, išstumtų iš rinkos, netenka darbo visam laikui.

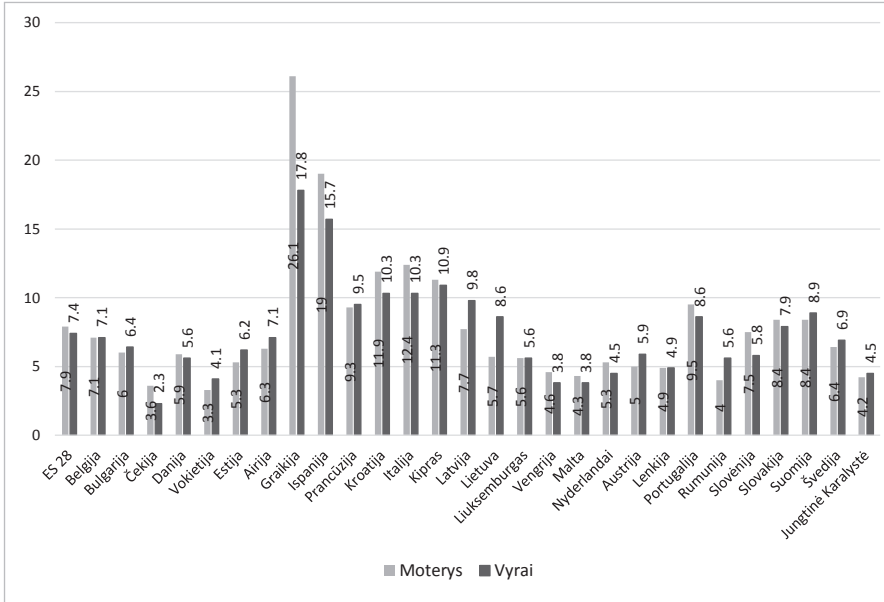
Moterų nedarbo lygis Lietuvoje, Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2018 m. ir toliau išliko mažesnis negu vyrų: moterų nedarbo lygis buvo 5,7 proc., vyrų – 7,1 proc. ES kontekste Lietuvos moterų nedarbas 2018 m. buvo mažesnis už ES vidurkį 1,4 procentinio punkto (ES moterų nedarbo vidurkis buvo 7,2 proc.) (6 lentelė). Tačiau Lietuvos vyrų nedarbo lygis buvo didesnis už ES rodiklį (atitinkamai 7,1 ir 6,8 proc.). Šiam rezultatui didžiausią įtaką turi didžiulė emigracija iš Lietuvos: 1990 m. pabaigoje Lietuvoje gyveno 3,7 mln. gyventojų, o 2017 m. – 2,8 mln. gyventojų. Beveik trečdalis Lietuvos gyventojų paliko šalį. Tai pagrindinė nedarbo sumažėjimo priežastis Lietuvoje.

6 lentelė. Moterų ir vyrų nedarbas Lietuvoje ir ES 28 valstybėse 2005–2018 m., proc.

Metai	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ES 28 valstybės														
Bendras nedarbo lygis	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4	8,6	7,6	7,0
Vyrų nedarbo lygis	8,4	7,6	6,6	6,6	9,0	9,7	9,6	10,4	10,8	10,1	9,3	8,4	7,4	6,8
Moterų nedarbo lygis	9,8	9,0	7,9	7,5	8,9	9,6	9,8	10,6	10,9	10,3	9,5	8,8	7,9	7,2
Lietuva														
Bendras nedarbo lygis	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	7,1	6,4
Vyrų nedarbo lygis	8,1	6,0	4,2	6,0	17,1	21,2	17,9	15,2	13,1	12,2	10,1	9,1	8,6	7,1
Moterų nedarbo lygis	8,5	5,6	4,3	5,6	10,5	14,5	12,9	11,6	10,5	9,2	8,2	6,7	5,7	5,7

Šaltinis: Eurostat, 2019.

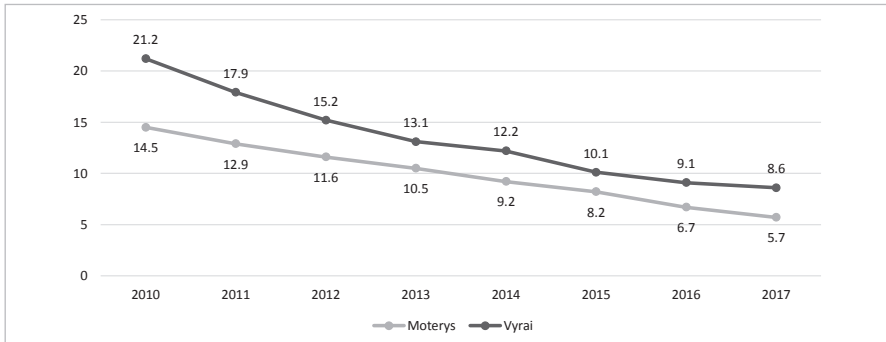
2017 m. ES didžiausias moterų nedarbo lygis buvo Graikijoje (26 proc.) ir Ispanijoje (19 proc.), mažiausias – Vokietijoje ir Čekijoje (3,3 proc. ir 3,6 proc.) (10 pav.).



10 pav. Moterų ir vyrų nedarbas ES 28 2017 m., proc.

Šaltinis: Eurostat, 2019.

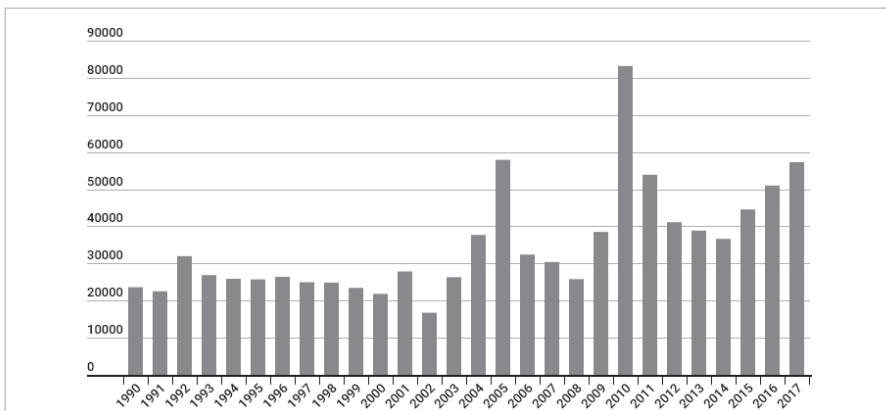
Lyginant Lietuvos ir ES 28 nedarbo lygio rodiklius 2000–2017 m. laikotarpiu, pastebima, kad Lietuvos nedarbo rodikliai (tiek moterų, tiek vyrų) gerokai viršijo Europos vidurkį priešintegraciniu periodu nuo 2000 iki 2004 m. Štai 2001 m. bendras nedarbo lygis Lietuvoje siekė net 17,4 proc. ir viršijo ES vidurkį 8,8 procentinio punkto. Tačiau iškart įstojus į ES bendras Lietuvos nedarbo lygis pradėjo mažėti ir 2005–2008 m. periodu buvo mažesnis už ES vidurkį. Ypač tai būdinga moterų nedarbo lygio rodikliams. Šis nedarbo lygio mažėjimas susijęs tiek su Lietuvos ekonomikos atsigavimu, tiek ir su tolydžio augančiomis emigracijos galimybėmis, mūsų šaliai tapus ES nare.



11 pav. Moterų ir vyrų (15–74 metų) nedarbo lygis Lietuvoje 2010–2017 m., proc.

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2017.

2009 m., išsigalėjus pasaulio ekonomikos ir finansų krizei, nedarbo lygis Lietuvoje vėl staigiai pakilo ir 2010 m. pasiekė rekordinį 17,8 proc. lygį, kuris viršijo ES vidurkį net 8,1 procentinio punkto. Tai paskatino emigraciją iš šalies, kuri tapo viena iš opiausių problemų ir grėsmių Lietuvos ekonomikai. Lietuvoje 2010 m. vyrų nedarbas siekė net 21,2 proc., moterų – 14,5 proc. (11 pav.). Pokriziniais metais vyrų ir moterų nedarbas metai iš metų mažėjo ir 2017 m. sudarė atitinkamai 8,6 ir 5,7 proc. Šalyje buvo imtasi aktyvių darbo rinkos priemonių mažinant nedarbą: buvo rengiami įvairūs mokymai, kvalifikacijos kėlimas, perkvalifikavimo kursai ir pan., kuriuose dominavo moterys. Tačiau pagrindinė nedarbo mažėjimo priežastis šalyje – emigracija iš Lietuvos (12 pav.).



12 pav. Emigracija iš Lietuvos 1990–2017 metais

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2019.

Nuo 1990 m. iki 2018 m. sausio 1 d. iš Lietuvos emigravo per 977 tūkst. žmonių. Emigracija Lietuvoje jau daugiau nei dešimtmetį įvardijama kaip viena didžiausių šalies problemų. Tačiau kol kas emigrantų skaičius išlieka didžiulis, o migracijos balansas – neigiamas. Neigiama užsienio migracija yra svarbiausia Lietuvos gyventojų skaičiaus mažėjimo priežastis.

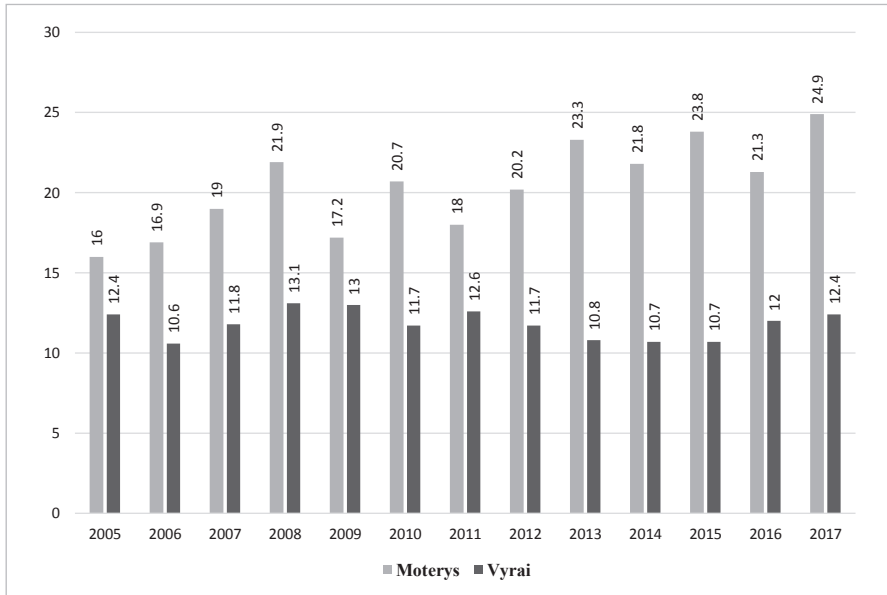
Dideli emigracijos mastai rodo, viena vertus, aukštą Lietuvos moterų ir vyrų mobilumą ir atsparumą gyvenimo sunkumams, tačiau, antra vertus, kai emigracijos lygis (beveik 30 proc.) dešimt kartų viršija normalios emigracijos rodiklį (3 proc.), dėl tokios priežasties sumažėjęs nedarbas negali būti vertinamas kaip teigiamas reiškinys. Lietuvos išsilavinęs jaunimas, kvalifikuoti darbuotojai, aukšto lygio profesionalai specialistai nėra paklausūs mūsų šalies ekonomikoje, mūsų ekonomika orientuota į žemesnio lygio kvalifikacijos darbuotojus. Tai liudija pirmiausia laisvų darbo vietų statistika Lietuvoje: didelė pardavėjų, vairuotojų, įvairių profesijų statybininkų, siuvėjų, barmenų, padavėjų, buhalterių ir pan. paklausa ir, antra, aukštas išsilavinusių moterų nedarbo lygis Lietuvoje.

2.2.4. Išsilavinusių moterų nedarbo lygis ir ilgalaikis moterų nedarbas

Lietuvoje yra itin didelis išsilavinusių moterų nedarbas. Tai reiškia, kad, viena vertus, moterys, turinčios aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, negali visavertiškai savęs realizuoti Lietuvoje, antra vertus, valstybė neracionaliai naudoja žmogiškuosius išteklius. **Taigi vienas iš pagrindinių nedarbo Lietuvoje bruožų – aukštos kvalifikacijos ir aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų nedarbas.**

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, išsilavinusių moterų nedarbo rodiklis 2008–2011 m. sumažėjo 3,9 procentinio punkto. Šią pažangą iš dalies galėjo paskatinti ES politika, vykdoma lyčių lygybės srityje. Tačiau nuo 2011 m. šis rodiklis didėjo ir 2017 m. pasiekė 24,9 proc., t. y., lyginant su 2011 m., padidėjo net 6,9 procentinio punkto (13 pav).

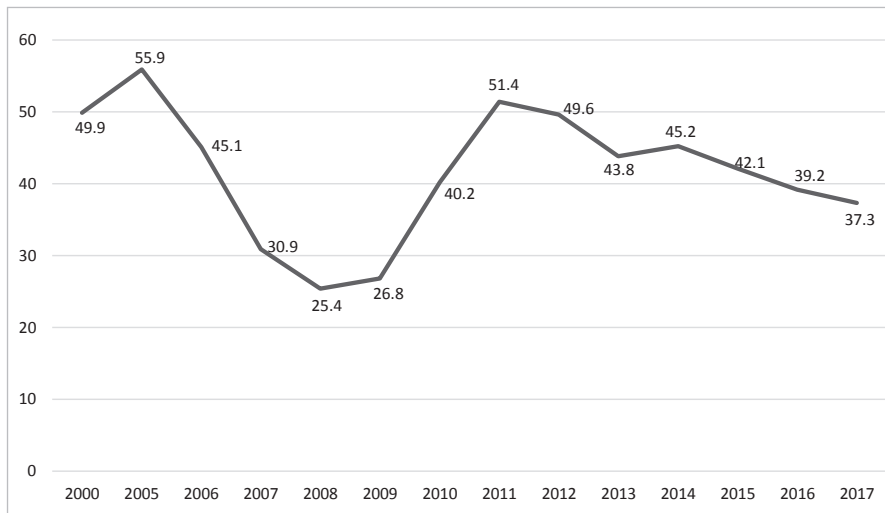
Be to, pastaruosiu metu Lietuvoje stiprėja tendencija, kad **moterys vis dažniau renkasi darbus, neatitinkančius jų kvalifikacijos ir išsilavinimo.** Tokių moterų socialinio elgesio modelį sąlygoja ekonominiai sunkumai, atnešę didėjančią nedarbą, emigraciją, brangstančias komunalines paslaugas, tolydžio augančias maisto produktų kainas bei iš dalies – pastaroji aukštojo mokslo sistemos reforma, kurios metu studentams buvo nustatytas mokestis už aukštąjį mokslą. Siekdamos įnešti svarų indėlį į namų ūkio biudžetą, moterys kur kas dažniau nei vyrai imasi „bet kokių“ prieinamų darbų, nes neturi galimybių laukti darbo pasiūlymo, atitinkančio jų išsilavinimą.



13 pav. Moterys ir vyrai bedarbiai, įgiję aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, 2005–2017 m., proc. (nuo moterų ir vyrų bedarbių skaičiaus)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2019.

Didėjo ilgalaikis moterų nedarbas: nuo 2008 m. iki 2011 m. jis išaugo net 26 procentiniais punktais ir siekė 51,4 proc., tačiau po to šis rodiklis kasmet mažėjo ir 2017 m. nukrito iki 37,3 proc. (14 pav.). Socialine prasme toks rodiklis yra itin grėsmingas. Ilgalaikis nedarbas didina socialinę atskirtį ir skurdą, aštrina su tuo susijusias ne tik pačių moterų, bet ir jų vaikų integracijos į visuomenę problemas (socialinės įtampos, nusikalstamumo didėjimo), neigiamai veikia moterų motyvaciją dalyvauti darbo rinkoje, mažina darbinę kvalifikaciją. Ilgalaikio nedarbo sąlygotas moterų ekonominis pasyvumas persiduoda ir jų vaikams. Toli mesnėje perspektyvoje tai gali neigiamai atsiliiepti būsimųjų ekonomikos dalyvių socialinei elgsenai. Augančios kartos „paveldėtas“ ekonominis pasyvumas gali būti viena iš šalies ekonominės plėtros stagnacijos priežasčių vidutinės trukmės perspektyvoje.



14 pav. Ilgalaičių bedarbių moterų dalis Lietuvoje 2000–2017 m., proc.
(bendrame moterų bedarbių skaičiuje)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2019.

Ilgalaiškis moterų nedarbas suvokiamas kaip pavojingas šalies ekonomikos padarinys. Tai reiškia, kad Lietuvos moterų socialinė ir ekonominė padėtis nėra patenkinama, o negatyvus socialinis elgesys reprodukuojamas augančiai kartai. Tai taip pat byloja, kad viešai deklaruojamas ekonomikos atsigavimas lėtas ir kad moterys paprastai yra ta visuomenės dalis, kuri labiausiai nukenčia nuo ekonominių sunkumų.

Didesnio moterų nedarbo priežastys yra objektyvi diskriminacija; struktūrinis nedarbas; subjektyvi diskriminacija, o vyrų nedarbo priežastys – palyginti didesnė konkurencija „vyrishkos“ darbo profesijose; aktyvesnis ir rizikingesnis elgesys ieškant gerai atlyginamo darbo.

Moterys dažniau eina antraeiles pareigas. Objektyvi moterų diskriminacija, turint mintyje verslo įmonių vadovus, remiasi tuo, kad moterys dažniau nei vyrai pertraukia darbą dėl vaikų gimdymo, ligonių slaugymo ir kitų rūpybos funkcijų namų ūkiuose. Toks lyčių vaidmenų pasiskirstymas šeimoje, kai moterims ir vyrams tenka tam tikros stereotipinės veiklos, itin paveikia potencialias darbo suradimo arba praradimo galimybes. Darbdaviai dažnai į moteris žvelgia kaip į nestabilias ir neefektyvias darbuotojas. Moters kaip blogesnio darbuotojo stereotipas lemia moterų atleidimų iš darbo skaičiaus augimą, sąlygoja subjektyvią diskriminaciją.

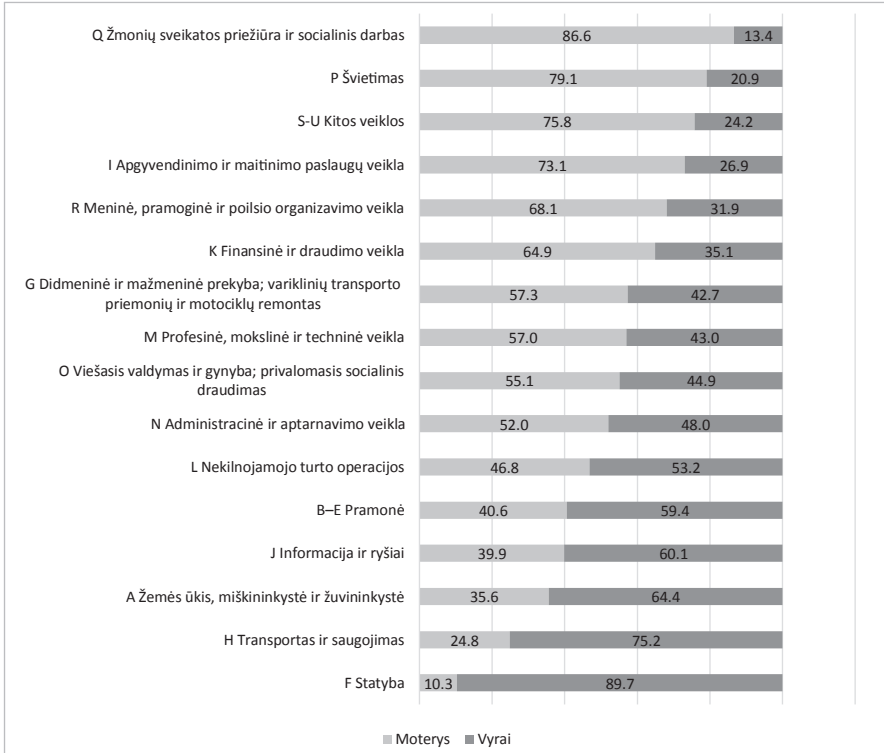
Lyčių diskriminacija darbo rinkoje gali būti objektyvi ir subjektyvi. Objektyvi diskriminacija siejama su moterų šeiminiėmis ir reprodukcinėmis funkcijomis. Moterys turi mažiau laiko ir galimybių siekti karjeros, dirbti viršvalandžius arba savaitgaliais. Subjektyvi diskriminacija siejama su darbdavio išankstine nuostata, kad „moteris – blogesnė darbuotoja“, neatsižvelgiant į jos profesinius gebėjimus. Todėl, priimant į darbą, prioritetas teikiamas vyrui, o atleidžiant iš darbo – moteriai, profesinės karjeros galimybės moteriai taip pat ribojamos. Nelygybė darbo užmokesčio srityje pasireiškia pirmiausia per lyčių segregaciją pagal ūkio šakas ir, antra, – per tiesioginę diskriminaciją, kai moteriai mokama mažiau nei vyrui už tos pačios vertės darbą.

2.2.5. Horizontalioji segregacija darbo rinkoje

Kai kuriose srityse Lietuvoje pastebima stipri horizontalioji darbo rinkos segregacija – ryškus pasiskirstymas į „vyriškas“ ir „moteriškas“ profesijas. Šiuo atveju literatūroje vartojama „stiklinių sienų“ **metofora**, apibūdinanti moterų ir vyrų darbo vietų skirtumus, kai moterys užima ne tokias svarbias, neprestižines darbo vietas ir dažniau dirba lanksčiose, nepagrindinėse darbo rinkose. Tai stereotipinio požiūrio į moteriškumą ir vyriškumą pasekmė.

Statistikos departamento duomenimis, **Lietuvoje pagrindinėmis vyrų ekonominės veiklos sritimis išlieka statybų sektorius**, kur 2017 m. vyrai sudarė 89,7 proc. darbuotojų, **transporto ir saugojimo veikla** – 75,2 proc., žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė (64,4 proc.). **Pagrindinės moterų ekonominės veiklos sritys yra žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas**, kur 2017 m. moterys sudarė 86,6 proc. darbuotojų, **švietimas** – 79,1 proc. ir **apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla** – 75,8 proc.¹¹ (15 pav.).

11 Darbo rinkos metraštis, 2017.

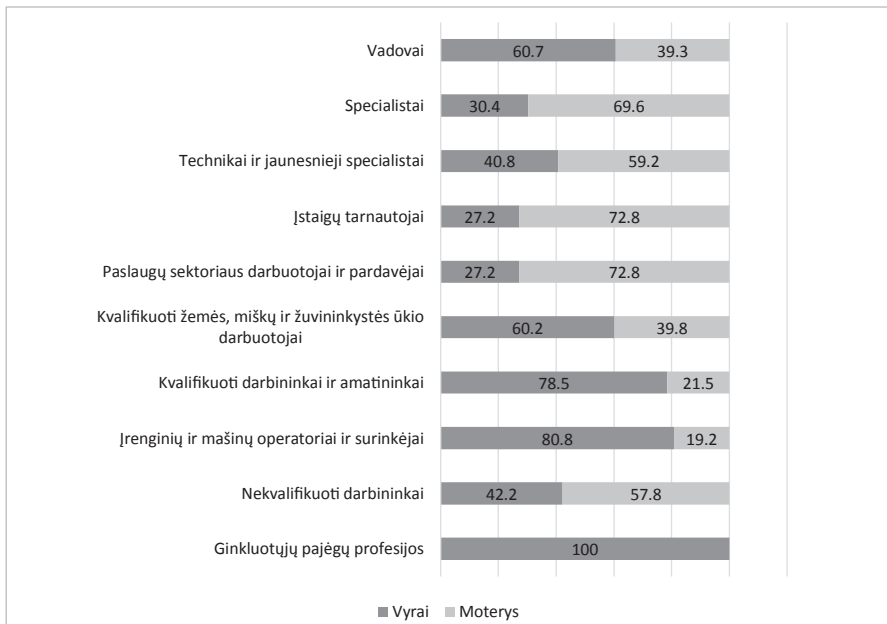


15 pav. Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšį ir lytį Lietuvoje 2017 m., proc.
Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2017.

Toks ryškus ekonominės veiklos sričių pasiskirstymas pagal lytį turi neigiamą įtaką šių sričių plėtrai, mažina jų inovacinį potencialą, lemia santykinai žemesnį moterų darbo užmokesčio lygį ir dar labiau sustiprina visuomenės stereotipus apie „vyriškus“ ir „moteriškus“ vaidmenis visuomenėje. Horizontaliosios segregacijos požymiai atsiranda jau stojant į mokymo įstaigas (profesinio, aukštesniojo, aukštojo) bei renkantis profesiją, nes vyrai labiau renkasi technines specialybes, o moterys – socialines ir humanitarines. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2011–2017 mokslo metų pradžioje aukštosiose mokyklose daugiausia merginų studijavo humanitarinius mokslus, mediciną (76 proc.), pedagogiką (75 proc.) ir socialinius mokslus (70 proc.), vaikinių – inžineriją (90 proc.), transporto paslaugas (90 proc.), informatiką (86 proc.). Šis faktas prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų, nes „vyriškomis“ laikomų profesijų darbo užmokestis paprastai yra didesnis.

2.2.6. Vertikaloji segregacija darbo rinkoje

Lietuvoje pastebima ryški profesinė ir sektorinė darbo rinkos arba vadinamoji vertikaloji darbo rinkos segregacija. Egzistuoja struktūrinės ir institucinės kliūtys moterims siekti karjeros ir užsiimti asmeniniu verslu. Pasaulyje gerai žinoma „stiklinių lubų“ metafora, kuri reiškia nematomus dirbtinius barjerus profesinės karjeros siekiančiai moteriai – išankstinį nusistatymą ir organizacines kliūtis. Tai vyksta dėl veiksnių kompleksu: realiai neveikiančių lyčių lygybės įstatymų, lyčių vaidmenų stereotipų, vyraujančio darbdavių ir visuomenės nusistatymo, diskriminacijos, darbo rinkos segregacijos ir kt. Viešai pripažįstama, kad moterims, siekiančioms profesinio pripažinimo, savo kompetencija ir gebėjimais reikia smarkiai lenkti vyrus. Taigi moterys pro „stiklines lubas“ mato savo profesinės karjeros galimybes, tačiau negali jų realizuoti; o jeigu nori pasiekti tikslą, turi „pramušti“ šias lubas – tai padaryti yra sunku. Šis principas atspindi lyčių nelygybę, ypač aukštesnėse hierarchinėse struktūrose. Net labiausiai feminizuotose darbo srityse moterys sudaro mažumą vadovaujamosiose grandyse.



16 pav. Užimtų gyventojų struktūra pagal profesijų grupes ir lytį 2017 m.

Šaltinis: Darbo rinkos metraštis, 2017.

Duomenų apie užimtus gyventojus pagal profesijų grupes ir lytį 2017 m. analizė rodo, kad moterys užima vidutinės profesijų grandies darbo vietas, dauguma jų yra įstaigų tarnautojos (72,8 proc.) ir pardavėjos (72,8 proc.). Jos dominuoja specialistų grupėje (69,6 proc.) ir technikų bei jaunesniųjų specialistų grupėje (59,2 proc.).

Vyrai dominuoja kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų profesinėje grupėje (78,5 proc.) bei tarp įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų (80,8 proc.).

Vadovų daugumą taip pat sudaro vyrai (60,7 proc.) ir, savaiame suprantama, kad ginkluotųjų pajėgų profesijos – tai 100 proc. vyrų profesijos.

Moterys dominuoja tarp valstybės tarnautojų. 2016 m. moterys sudarė 76,8 proc. visų valstybės tarnautojų, 66,0 proc. – politinio pasitikėjimo vadybės tarnautojų, 77,6 proc. – karjeros valstybės tarnautojų ir tik 36,7 proc. – įstaigų vadovų. Daugiau moterų notarų (85,9 proc.), teisėjų (61,7 proc.), antstolių (55,1 proc.), prokurorų (50,6 proc.), daugiau vyrų advokatų (61,2 proc.).

Privataus verslo srityje moterų vadovių yra gerokai mažiau nei vyrų. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. Lietuvoje veikė per 83 tūkst. ūkio subjektų, iš jų vadovės moterys sudarė tik 28 proc.; individualiųjų įmonių buvo daugiau kaip 12 tūkst., iš jų vadovės moterys sudarė tik 33 proc. Kalbant apie stambųjį verslą, statistika metai iš metų byloja, kad tai – išskirtinai vyrų sritis. Lietuvoje tarp stambiausių įmonių vadovų yra vos 3 proc. moterų. Tarp valdybos narių yra tik apie 13 proc. moterų. ES statistika yra panaši: moterys sudaro tik apie 13,7 proc. valdybos narių didžiausiose Europos bendrovėse. Privačiame versle tarp vadovų dominuoja vyrai – jie sudaro apie 70 proc. (7 lentelė).

7 lentelė. Įregistruotų ir veikiančių ūkio subjektų vadovai 2015–2017 m. (metų pradžioje)

Metai	Moterys (tūkst.)	Vyrai (tūkst.)	Moterys (proc.)	Vyrai (proc.)
2015	26,2	66,8	28,2	71,8
2016	29,5	69,7	29,7	70,3
2017	31,0	73,0	29,8	70,2

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2018.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. visoje švietimo sistemoje dirbo 77,8 proc. moterų pedagogių: mokyklose – 86,9 proc., universitetuose – 49,7 proc., tačiau tarp aukštųjų mokyklų rektorių buvo tik dvi moterys.

2016–2017 mokslo metų pradžioje mokymo įstaigose mokėsi 253,9 tūkst. (50 proc.) moterų ir 250 tūkst. (50 proc.) vyrų. Tarp besimokančiųjų aukštosiose

mokyklose moterys sudarė 57 proc., vyrai – 43 proc. Profesinio mokymo įstaigose moterų buvo 43 proc., vyrų – 57 proc.

Aukštosiose mokyklose didžiausia dalis moterų studijuoja socialinę gerovę (84 proc.), žurnalistiką ir informaciją (82 proc.), sveikatos priežiūros (79 proc.) ir humanitarinius (76 proc.) mokslus. Vyrai dažniausiai renkasi informacijos ir ryšio technologijas (86 proc.), inžineriją (84 proc.) ir transporto paslaugas (81 proc.).

2016 m. vidurinę ir aukštesnę nei vidurinis išsilavinimą buvo įgiję 94 proc. 20–24 metų moterų ir 89 proc. šio amžiaus vyrų. Aukštosios mokyklos parengė 30 tūkst. aukštojo mokslo specialistų, iš jų 62 proc. sudarė moterys.

Dauguma (88 proc.) bendrojo ugdymo mokyklų pedagogų – moterys. Profesinio mokymo įstaigose moterys sudarė 69 proc. dėstytojų, kolegijose – 67 proc., universitetuose – 53 proc.

Suaugusiųjų švietimo statistinio tyrimo duomenimis, 2016 m. mokėsi ir siekė žinių 591,3 tūkst. (38 proc.) 25–64 metų gyventojų. Iš visų besimokančių 57,7 proc. buvo moterys. Moterys dažniau nei vyrai (atitinkamai 59,8 ir 40,2 proc.) žinių sėmėsi kursuose, seminaruose, konferencijose, taip pat mokėsi savarankiškai (atitinkamai 59,3 ir 40,7 proc.).

Didžiausia dalis moterų lankė kursus švietimo srityje (88,3 proc.), šiek tiek mažesnė dalis – sveikatos priežiūros ir socialinės apsaugos (80 proc.), socialinių mokslų, verslo ir teisės srityse (66,7 proc.). Vyrai dažniausiai renkasi inžineriją, gamybą ir statybą (75,8 proc.), žemės ūkį ir veterinariją (62,6 proc.) bei paslaugas (60,6 proc.).

2016 m. Mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (MTEP) statistinio tyrimo duomenimis, moterų, dalyvaujančių MTEP veikloje (valdžios ir aukštojo mokslo sektoriuose) ir turinčių mokslo laipsnį, buvo 3,9 tūkst. (51 proc. visų tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį), vyrų – 3,8 tūkst. (49 proc. visų tyrėjų, turinčių mokslo laipsnį).

Technologijos ir fiziniuose moksluose dalyvavo daugiau vyrų, turinčių mokslo laipsnį, – atitinkamai 69 ir 66 proc. Daugiausia – 62 proc. – moterų, turinčių mokslo laipsnį, dalyvavo socialiniuose moksluose, humanitariniuose moksluose dalyvavo 61 proc. moterų, medicinos moksluose – 56 proc.

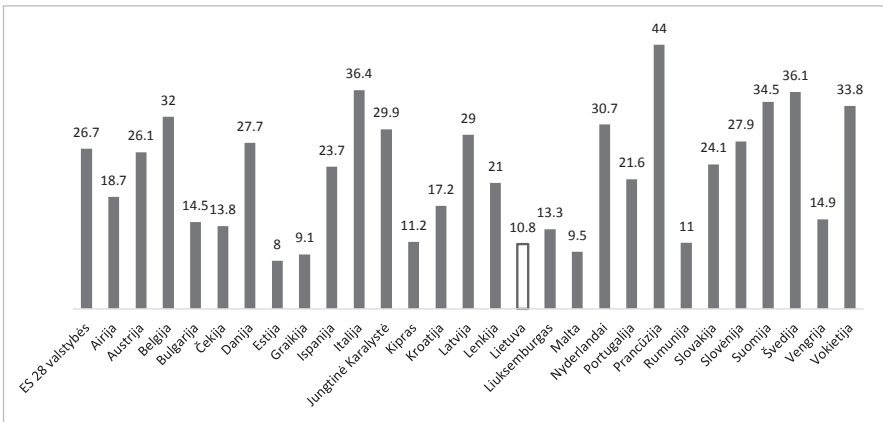
Daugiausia moterų, turinčių mokslo laipsnį, buvo 35–44 metų grupėje – 36 proc. Vyrų, turinčių mokslo laipsnį, daugiausia buvo taip pat 35–44 metų grupėje – 30 proc., 55–64 metų grupėje – 27 proc.

Profesinėse ir aukštosiose mokyklose daugiau merginų renkasi „tradiciskai moteriškąsias“, o daugiau vaikinių – „tradiciskai vyriškąsias“ studijas. 2016 m. daugiausia moterų kvalifikaciją įgijo socialinės gerovės srityje (93,0 proc.), paslaugų

asmenims srityje – 81,2 proc., menų srityje (78,0 proc.). Vyrai profesinę kvalifikaciją daugiausia įgijo inžinerijos srityje – 97,8 proc., architektūros ir statybos srityje – 93,4 proc., transporto paslaugų srityje – 96,3 proc.

2.2.7. Moterų diskriminacija sprendimų priėmimo ir valdymo srityje

Nors bendras moterų išsilavinimo lygis aukštesnis, jos yra menkai atstovaujamos vadovaujamosiose pozicijose, sprendimų priėmimo grandyse. Kontrastiškas paveikslas šia prasme matomas ES šalyse.



17 pav. Moterys, einančios aukščiausių vadovų pareigas ES 28 valstybėse 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostat, 2019.

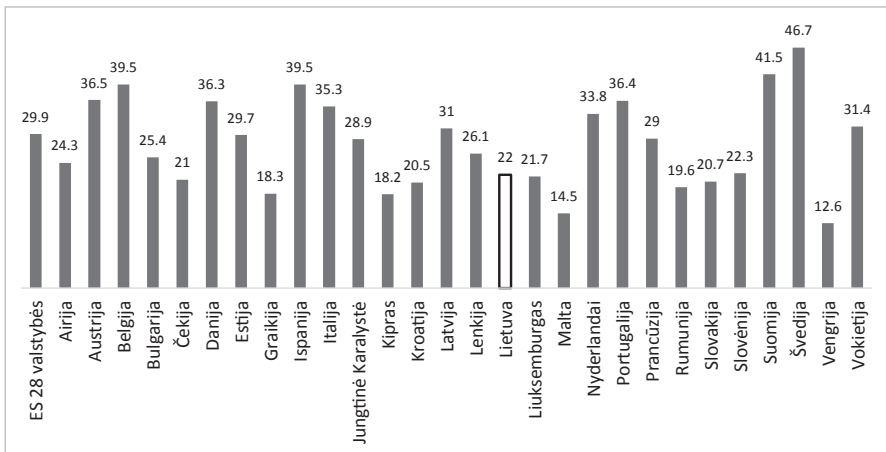
2018 m. ES daugiausia moterų, einančių aukštas pareigas, yra Prancūzijoje (44,0 proc.), Italijoje (36,4 proc.), Švedijoje (36,1 proc.). Daugiau kaip trečdali vadovių moterys sudaro Vokietijoje, Suomijoje, Nyderlanduose, Belgijoje. Žemas moterų atstovavimo lygis vadovaujamosiose struktūrose yra Danijoje, Estijoje, Maltoje, Rumunijoje. Lietuva įeina į žemutinio lygio valstybių grupę pagal šį kriterijų – vadovaujamas pareigas mūsų šalyje eina tik apie 11 proc. moterų (17 pav.).

Gyventojų užimtumo statistinio tyrimo vertinimais, 2016 m. moterys sudarė 39 proc. visų vadovų. 2017 m. pradžioje moterys sudarė 29 proc. diplomatinė atstovybių vadovų. 2015 m. į Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybas išrinktos 363 moterys (25 proc.) ir 1110 vyrų (75 proc.). 2016 m. į Lietuvos Respublikos Seimą išrinkta 30 moterų ir 111 vyrų. Moterys sudaro penktadalį Lietuvos Respublikos

Seimo narių. Septynioliktoje Lietuvos Respublikos Vyriausybėje 2017 m. liepos 1 d. buvo 3 (21 proc.) moterys ministrės, iš 40 viceministrų – 14 (35 proc.) moterų, iš 14 ministerijų kanclerių – 6 (43 proc.) moterys. Lietuvos Respublikos Vyriausybėje ministrės, viceministrės ir ministrų patarėjos sudaro apie 35 proc. visų ministrų, viceministrų, ministrų patarėjų.

Statistinio ūkio subjektų registro duomenimis, 2017 m. pradžioje įmonių vadovių moterų buvo 31 tūkst., arba 30 proc. visų veikiančių ūkio subjektų vadovų.

Aukštu dalyvavimo lygiu valstybių parlamentuose pasižymi Skandinavijos šalys (Švedija, Suomija (per 40,0 proc.), Belgija, Ispanija (po 39,5 proc.), Austrija (36,5 proc.). Palyginti neaukštas moterų dalyvavimas valdžios struktūrose yra Vengrijoje, Maltoje, Graikijoje, Kipre. Lietuvos moterys 2018 m. Lietuvos Respublikos Seime sudarė 22,0 proc., t. y. žemiau ES vidurkio (29,9 proc.) (18 pav.).



18 pav. Moterų vietos nacionaliniuose parlamentuose ES 28 valstybėse 2018 m., proc.

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Moterų diskriminacija yra gabi visos ES mastu. Nors moterys yra labiau išsilavinusi gyventojų dalis (jos sudaro per 60 proc. universitetų absolventų), šis potencialas beveik nepanaudojamas, skirstant aukštus postus ir priimant reikšmingus sprendimus. Vertingi žmogiškieji išteklių yra tiesiog iššvaistomi. Lyčių pusiausvyra užtikrintų subalansuotus sprendimus, pasižyminčius lankstumu ir įvairiapusiškumu, padėtų siekti skaidrumo ir mažintų korupciją. Visa tai pagerintų kokybę ir valstybės valdymo efektyvumą.

Siekdama didinti moterų dalyvavimą priimant svarbius sprendimus, 2011 m. lapkritį Europos Komisija (EK pirmininko pavaduotojos Viviane Reding iniciatyva) pateikė teisės aktą, kuriuo siūloma **nustatyti kvotas moterims biržose kotiruojamų ES įmonių valdybose**. Tai biržinių bendrovių savanoriškas įsipareigojimas iki 2015 m. padidinti moterų skaičių valdybose iki 30 proc., o iki 2020 m. – iki 40 proc. Įsipareigojimą gali pasirašyti visos biržinės Europos bendrovės. V. Reding įsitikinusi, kad „jeigu valdybose dirbs daugiau moterų, tikėtina, kad bendrovės taps pelningesnės ir tvariai augs ekonomika“. Tai patvirtino neseniai atlikti tyrimai, parodę, kad tos bendrovės, kurių valdybose yra daugiau moterų, pasiekė geresnių verslo rezultatų ir dirbo efektyviau. „Atvertos durys į aukštas pareigas paskatins moteris įsitraukti į darbo rinką ir joje likti – tai leis didinti moterų užimtumą. Jeigu daugiau moterų dalyvaus darbo rinkoje, bus lengviau pasiekti ES ekonomikos augimo strategijoje „Europa 2020“ nustatytus tikslus, t. y. 20–64 metų amžiaus moterų ir vyrų užimtumą iki 2020 m. padidinti iki 75 proc.“ (Europos Komisija).

2.2.8. Šeimos gyvenimo ir profesinės veiklos suderinamumas ir darbas ne visą darbo dieną

Apžvelgus gimstamumo situaciją įvairiose Vakarų Europos šalyse, matyti, kad gimstamumas yra aukštesnis tose šalyse, kuriose paramos šeimai politika integruoja užimtumo politikos, vaiko priežiūros politikos ir lyčių lygybės politikos elementus ir siekia užtikrinti, kad vyrams ir moterims, prižiūrintiems mažamečius vaikus, būtų išsaugoma darbo vieta ir garantuojamos pajamos. Darbo ir šeimos derinimo galimybių buvimas arba stoka, kaip rodo Vakarų Europos šalių patyrimas, šiuolaikinėje visuomenėje tampa svarbia sąlyga, nulemiančia šeimų apsisprendimą dėl vaikų gimimo laiko ir jų skaičiaus. Todėl sąlygų, leidžiančių darbą derinti su šeimos funkcijomis, kūrimas šiandien yra pagrįstai vertinamas kaip prioritetinė šeimos politikos modernizavimo kryptis.¹²

Galimybė derinti profesinį ir šeimos gyvenimą yra svarbi tiek moterims, tiek vyrams, nes didina darbo jėgos lankstumą, gerina žmonių gyvenimo kokybę, leidžia sėkmingai integruotis į darbo rinką ir išsilaikyti joje.

Tyrimai rodo, kad tarp motinos gerovės ir vaiko gerovės yra tiesioginis priklausomybės ryšys. Moteris, turėdama lėšų, kaip paprastai jas investuoja į savo vaikų išsilavinimą, sveikatą, pomėgius. Todėl galima vienareikšmiškai teigti, kad

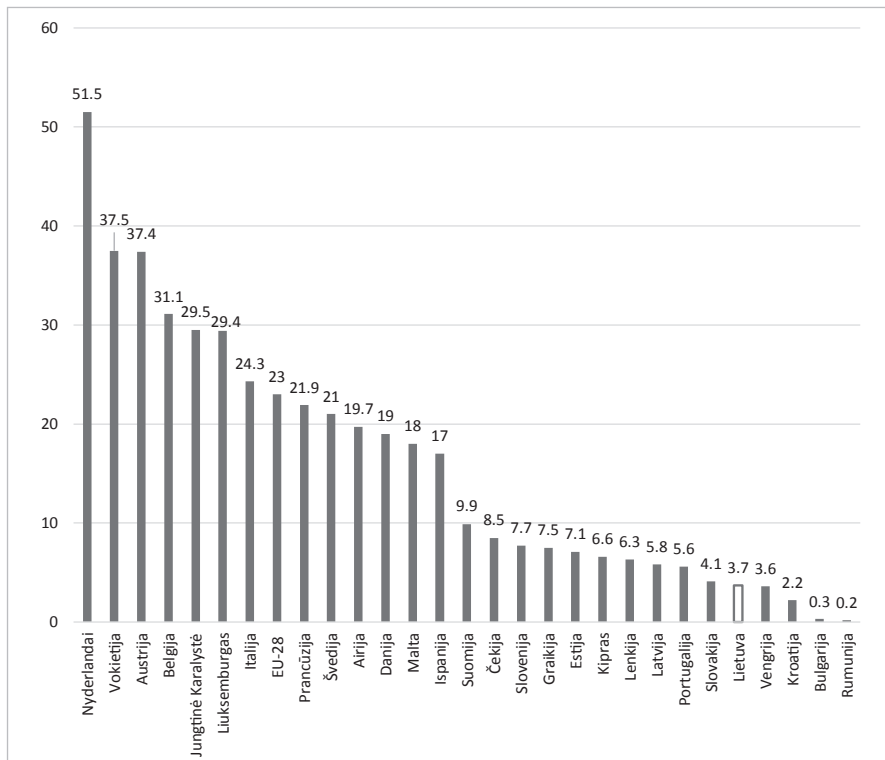
12 Stankūnienė, Jasilionienė, Jančaitytė, 2005.

moterų diskriminacijos, ypač darbo rinkoje, problema tampa visos visuomenės problema. Ji susijusi su tuo, kokios vertybės ir socialinio elgesio modeliai yra perduodami augančiai kartai. Kitaip sakant, **formuojama ugdomų žmogiškųjų išteklių kokybė, nuo kurios ateityje priklauso šalies konkurencingumas pasaulio kontekste ir ekonominė gerovė.**

Pagrindinė priežastis, dažnai lemianti sudėtingesnę moterų padėtį darbo rinkoje, yra Lietuvoje (ir daugelyje kitų ES šalių) vis dar vyraujantis **patriarchalinis šeimos modelis**, orientuotas į vyrą aprūpintoją, o ne į du lygiaverčius maitintojus – vyrą ir moterį. Todėl dažnai moterims tenka dvigubas – darbuotojos ir namų šeimininkės – krūvis.

Vienas iš prieinamų būdų suderinti darbą ir šeimą yra **darbas ne visą darbo dieną**. Visoje ES vyraujanti tendencija ta, kad moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, yra kur kas daugiau nei vyrų (maždaug trečdalis dirbančių moterų ir tik apie 9 proc. vyrų). Ilgalaikėje perspektyvoje tai reiškia, kad moterys, gaudamos atitinkamai mažesnę atlyginimą už darbą ne visą darbo dieną, gaus ir mažesnę pensiją. Vidutiniškai 10-ia metų ilgiau gyvendamos nei vyrai, dauguma moterų šiuos senatvės metus praleidžia balansuodamos ant skurdo ribos. „Eurostat“ duomenimis, 2017 m. 28-iose ES valstybėse maždaug trečdalis (32 proc.) užimtų moterų nuo 25 iki 54 metų, turinčių vieną vaiką, jaunesnį nei 6 metai, dirbo ne visą darbo dieną. O net 50 proc. dirbančių moterų, turinčių tris ir daugiau vaikų, kurių jausniausiam yra 6 ir mažiau metų, dirbo ne visą darbo dieną. Dirbantiems vyrams šie rodikliai buvo gerokai mažesni (atitinkamai 5 proc. ir 7 proc.). Jeigu moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, proporcija auga didėjant vaikų skaičiui, vyrų lieka sąlyginai stabili.

Ypač akivaizdus **ne visą (sutrumpintą) darbo dieną dirbančių moterų ir vyrų atotrūkis** (angl. *Gender gap in part-time employment*). Jis apibrėžiamas kaip skirtumas tarp ne visą darbo dieną dirbančių 20–64 metų moterų ir vyrų užimtumo (proc.). Rodiklis pagrįstas ES darbo jėgos tyrimu.



19 pav. Ne visą darbo dieną dirbančių moterų ir vyrų atotrūkis 2017 m. (proc.).

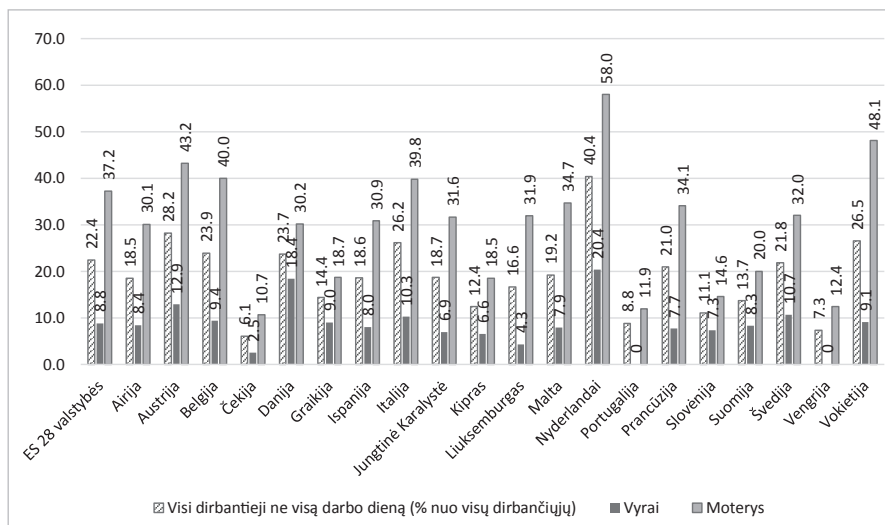
Šaltinis: Eurostat, 2019.

Didžiausias ne viso užimtumo atotrūkis 2017 m. buvo Nyderlanduose (51,5 proc.), Vokietijoje (37,5 proc.), Austrijoje (37,4 proc.), Belgijoje (31,1 proc.). Mažiausias ne viso užimtumo atotrūkis ES šalyse naujokėse – Rumunijoje (0,2 proc.), Bulgarijoje (0,3 proc.), Vengrijoje (3,6 proc.). Lietuva įeina į žemo lygio ne viso užimtumo tarp moterų ir vyrų atotrūkio šalių grupę – 3,7 proc., o vidutinis atotrūkio lygis ES – 23,0 procentai (19 pav.). Šiame kontekste kyla abejonė dėl šio rodiklio vertinimo: ar iš tikrųjų toks nedidelis ne visą darbo dieną dirbančių moterų atotrūkis nuo vyrų yra teigiamas rodiklis, patvirtinantis lyčių lygybę? Juolab kad ne visą darbo dieną dirbančių moterų dalis nuo visų dirbančiųjų ES yra vidutiniškai 3 kartus ir daugiau mažesnė nei vyrų (8 lentelė), o tai ypač būdinga stiprioms ES valstybėms lyderėms.

8 lentelė. Dirbantieji ne visą darbo dieną (proc. nuo visų dirbančiųjų, 15–64 metų grupė) pagal lytį ES 28 valstybėse 2008–2017 m. (proc.)

Metai	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ES 28 valstybės										
Dirbantieji ne visą darbo dieną, proc. nuo bendro užimtumo	18,3	19,2	20,2	20,6	21,5	22,5	22,2	22,0	21,6	22,4
Vyrai	6,2	6,9	7,9	8,1	8,5	9,3	8,7	9,2	9,4	8,8
Moterys	31,9	32,5	33,4	33,4	34,6	35,9	35,8	35,0	34,1	37,2

Šaltinis: Eurostat, 2019.



20 pav. Dirbantieji ne visą darbo dieną (proc. nuo visų dirbančiųjų, 15–64 metų grupė) ES 28 valstybėse (išskyrus valstybes, kurios nerenka informacijos) 2017 m.

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Lietuvos vyrai kur kas rečiau nei moterys dirba ne visą darbo dieną. Tai sąlygoja vyraujantis stereotipinis požiūris, kad vaikų ir kitų globos reikalaujančių šeimos narių priežiūra turi būti priskiriama moterims. Štai 2017 m., Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje ne visą darbo dieną dirbo 10,6 proc. visų dirbančių moterų, o vyrų – 6,5 proc.

Visu nagrinėjamoju periodu (2013–2017 m.) Lietuvoje sutrumpintą (ne visą)

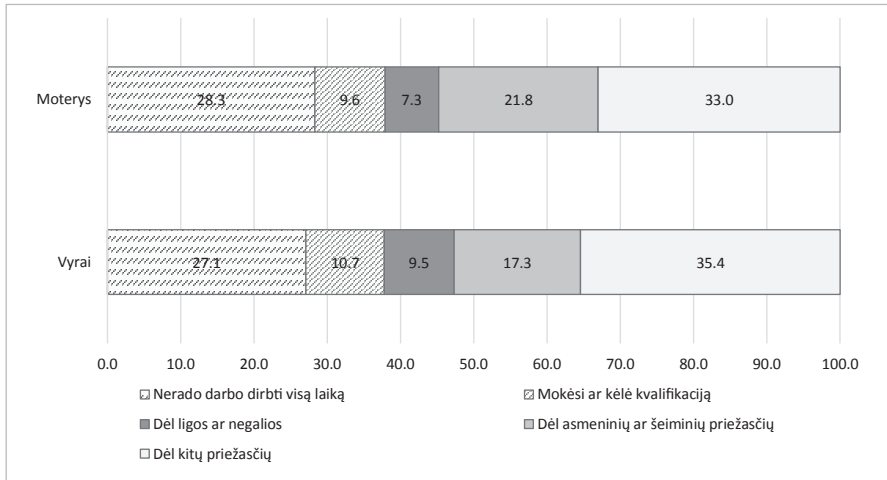
darbo dieną dirbo daugiau moterų nei vyrų ir 2017 m. moterų ir vyrų užimtumo ne visą darbo dieną atotrūkis buvo 4,1 procentinio punkto. Tačiau ES moterų, dirbančių sutrumpintą darbo dieną, procentinė dalis viršijo vyrų analogišką rodiklį net 3,5 karto. 2017 m. sutrumpintą darbo dieną dirbo 37 proc. moterų ir tik 7,5 proc. vyrų.

Iš pirmo žvilgsnio ši statistika byloja, kad, viena vertus, **moterys, siekdamos suderinti darbą ir išsipareigojimus šeimai, negali iki galo išnaudoti savo profesinių sugebėjimų ir visavertiškai realizuoti savo karjeros siekių. Be kita ko, ateityje tai atsiliepia ir moterų senatvės pensijos dydžiui, kuris yra vidutiniškai penktadaliu mažesnis nei vyrų.**

Tačiau, antra vertus, **darbas ne visą darbo dieną yra vienas iš šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo būdų. Šia priemone kur kas daugiau nei Lietuvoje naudojasi išsivysčiusių ES šalių moterys.**

Moterims šiose valstybėse yra sudarytos gerokai palankesnės darbo ir šeimos derinimo galimybės nei Lietuvoje ir ES šalyse naujokėse. Svarbu pabrėžti, kad šių išsivysčiusių ES šalių pragyvenimo lygis yra aukštas, BVP, tenkantis vienam gyventojui, smarkiai viršija Lietuvos rodiklį, vidutinis darbo užmokestis ir socialinės išmokos taip pat yra kur kas didesnės nei Lietuvoje. Atsižvelgiant į tai, šių šalių moterys jaučiasi geriau socialiai apsaugotos, net ir dirbdamos sutrumpintą darbo dieną, todėl jos kur kas aktyviau naudojasi šia darbo ir šeimos derinimo priemone.

Skiriasi ir priežastys, lemiančios moterų ir vyrų pasirinkimą dirbti ne visą darbo dieną. 2017 m. pagrindinė priežastis, dėl kurios ES moterys dirba ne visą darbo dieną, yra **vaikų ir neigaliųjų priežiūra** (apie 30 proc.), o tik 4 proc. vyrų ši priežastis lemia darbą ne visą dieną. Lietuvoje pagrindinė moterų priežastis – tai **negalėjimas susirasti darbo visą darbo dieną** (33,0 proc.), o vyrams – taip pat ši priežastis yra pagrindinė, sąlygojanti jų darbą ne visą darbo dieną (35,4 proc.). Antroji svarbi (įvardyta) tiek moterų, tiek vyrų priežastis – asmeninės ir šeiminės priežastys (21,8 ir 17,3 proc. atitinkamai).



21 pav. Moterų ir vyrų priežastys dirbti ne visą darbo dieną Lietuvoje, 2017 m. (proc.)

Šaltinis: Darbo rinkos metraštis, 2017.

Kitas būdas derinti karjerą ir šeimą yra **lanksčios darbo valandos**. Lietuvoje, deja, jos nėra populiarios. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2011 m. net devynios iš dešimties 15–64 metų samdomųjų darbuotojų moterų (88 proc.) dirbo pagal darbdavio nustatytas darbo dienos pradžias ir pabaigos valandas arba nepastovias darbo valandas be teisės pasirinkti tinkamesnę darbo laiko grafiką. Tik 13 proc. 15–64 metų samdomųjų darbuotojų moterų turėjo galimybę organizuoti savo darbo laiką taip, kad galėtų pasiimti laisvų dienų dėl šeiminių priežasčių, nenaudodamos atostogų. Daugiau nei pusė (53 proc.) samdomųjų darbuotojų moterų pasiimti laisvų dienų dėl šeiminių priežasčių galėjo gana retai.

„Eurostat“ duomenimis, 2010 m. Lietuvoje moterys, dirbančios lanksčias darbo valandas, sudarė tik 10,4 proc. visų dirbančiųjų visą darbo dieną, o vyrai – 11,4 proc. Tai yra gerokai mažiau nei ES 27 vidurkis: lanksčias darbo valandas dirbančios moterys Europos Sąjungoje sudarė 25,9 proc., vyrai – 28,7 proc. Tarp abiejų lyčių lanksčios darbo valandos populiariausios yra Šiaurės šalyse: 2010 m. Suomijoje tokių moterų dalis sudarė 53 proc., vyrų – 59 proc., Švedijoje atitinkamai 49 proc. ir 47 proc., Danijoje – po 44 proc.

Profesiniam ir šeimos gyvenimui derinti taip pat aktualus **socialinių paslaugų (įskaitant ikimokyklinio ugdymo įstaigų) sistemos gerinimas**. Bendra tendencija Lietuvoje – pastaraisiais metais daugėjo vaikų, lankančių ikimokyklinio ugdymo įstaigas. Nuo 2000 m. iki 2011 m. tokių vaikų skaičius išaugo 7,8 tūkst. Kita vertus,

ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičius Lietuvoje mažėja: Statistikos departamento duomenimis, 2000 m. šalyje buvo 714 tokių įstaigų, o 2011 m. – 647; mokyklų-darželių atitinkamai sumažėjo nuo 133 iki 95. Šios tendencijos iš dalies susijusios su mažėjančiu gimstamumu bei sistemos optimizavimu. Didelė vaikų dalis ikimokyklinio ugdymo įstaigų nelanko dėl finansinių problemų šeimose arba nepakankamo tokių paslaugų prieinamumo kai kuriuose regionuose. Vaikų, lankančių ikimokyklinio ugdymo įstaigas, dalis Lietuvoje gerokai mažesnė nei ES vidurkis; ši tendencija yra ypač ryški lyginant Lietuvos situaciją su Skandinavijos valstybėmis.

Moterų padėčiai darbo rinkoje vis dar daug įtakos turi vyrai – kaip šeimos nariai, darbdaviai arba netgi paskolų teikėjai. Darbo rinka vis dar palankesnė vyrams, o ne moterims; ji parodo ir toliau stiprina nusistovėjusius vyrų ir moterų vaidmenis namuose, dar labiau skatindama pasidalijimą ir nepaisydama akivaizdžių įrodymų, kad ne tik daugumos moterų, bet ir vyrų gyvenimui nebetelpa į siaurus jiems taikomus rėmus. Pavyzdžiui, profesinio ir šeimos gyvenimo pusiausvyros poreikį jaučia ir moterys, ir vyrai, tačiau šių dviejų gyvenimo sričių suderinimo politinės programos daugiausia dėmesio skiria motinoms.¹³

2.2.9. Įdarbinimo kriterijai ir moterų diskriminacija priimant į darbą

Ekonominių sunkumų metu dažnai dalis gyventojų gali būti priversti dirbti darbą, neatitinkantį jų kvalifikacijos ir išsilavinimo lygio, išryškėja galimybė dirbti ne taip saugiai, kaip derėtų. Ypač opi 2008–2010 m. ekonominės krizės metu išryškėjusi ir daugelį neigiamų pasekmių sukianti problema buvo moterų, ypač jaunų, įsiliejimas į darbo rinką. Net ir patyrusiam darbuotojui sunkiu krizės metu yra grėsmė netekti darbo vietos, jis turi nuolat kelti kvalifikaciją ir įrodinėti darbdaviui, kad yra geresnis nei tas, kuris realiai pretenduoja užimti jo vietą, tačiau dar sunkiau yra jaunimui, neturinčiam darbo patirties, tik įgytą išsilavinimą. Dažnai tokie jauni žmonės, pabandę norimo darbo ieškoti savoje šalyje ir neradę jo, emigruoja į kitas šalis, kuriose galima susirasti darbą, nors ir ne pagal išsilavinimą, tačiau gaunant orų uždarbį.

Tiriant, kokią darbo sritį labiausiai paveikė krizė, galima išskirti tai, kad pirmąją vietą ES 27 valstybėse užima jauni mokymo įstaigas baigę žmonės, kurie įsilieja į darbo rinką ir kuriems sunku arba neįmanoma susirasti pirmąjį darbą. Tai yra kritinė sritis, susijusi su jaunų žmonių įsidarbinimo galimybėmis, būdinga net 46 proc. jaunimo.

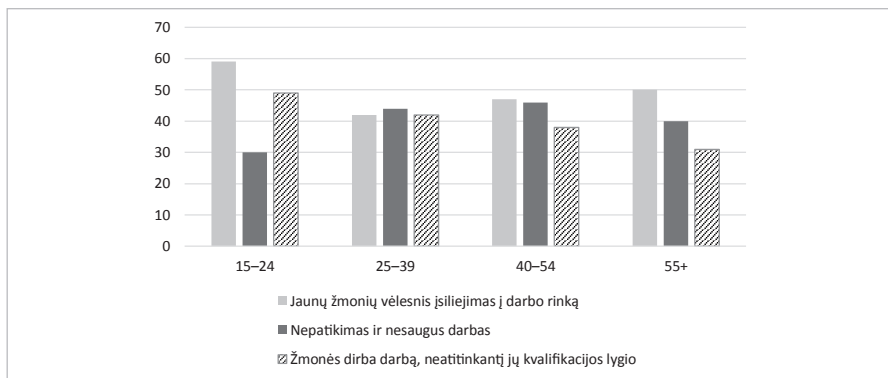
13 EQUAL, Europos Komisija, 2004.

9 lentelė. Ekonominių sunkumų pasekmės darbo sritims

Paveiktos sritys	ES 27, proc.
Mokymo įstaigas baigę jauni asmenys vėliau įsilieja į darbo rinką (jiems sunku susirasti pirmą darbą, ilgesnis mokymosi laikotarpis)	46
Nepatikimas ir nesaugus darbas	42
Darbas, neatitinkantis žmonių kvalifikacijos lygio	37
Neoficialus ir nedeklaruotas darbas	29
Darbas ne visą darbo dieną	21
Atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir jo poveikis karjeros raidai	19
Sunkumai derinant asmeninį gyvenimą su darbu	16

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Ekonominių sunkumų atveju susiduriama su lyčių nelygybės problema. Svarbiausia ekonominių sukrėtimų paveikta sritis yra jaunų žmonių, baigusių mokymo įstaigas, vėlesnis įsitraukimas į darbo rinką. Turintiems išsilavinimą jauniems asmenims sunku susirasti pirmą darbą – jie ilgiau mokėsi, norėdami turėti kuo aukštesnį išsilavinimo lygį, o atėję į darbo rinką jaučiasi niekam nereikalingi ir neįdomūs. Tokia situacija susidaro ir moterų, ir vyrų aplinkoje, tačiau, kaip parodė 2013 m. „Eurobarometro“ tyrimas, išsilavinusios moterys užima dominuojančią poziciją. ES 27 šalių vidurkis pasiskirsto taip: vyrai, baigę mokymo įstaigas ir vėliau įsitraukiantys į darbo rinką, sudaro 42 proc., moterys – 49 proc. Dar blogesnė situacija buvo Lietuvoje, kur vyrų dalis sudarė 40 proc., moterų – net 55 proc. Tai reiškia, kad Lietuvoje kaip ekonominių sunkumų padarinys egzistuoja ypač opi išsilavinusių moterų nedarbo problema.

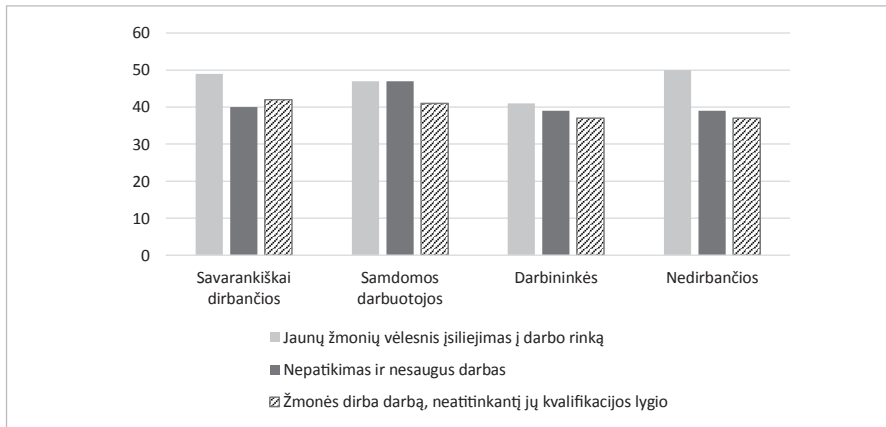


22 pav. Labiausiai ekonominių sunkumų paveiktos sritys moterų atžvilgiu, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

ES šalyse jaunos 15–24 metų merginos vėliau įsilieja į darbo rinką. Taip yra todėl, kad dauguma tokio amžiaus jaunimo mokosi, o kurie jau nesimoko, būna įgiję neaukštą kvalifikacinį išsilavinimą, kurį ypač sunku realizuoti darbo rinkoje. Tai patvirtina ir 22 pav. pavaizduota 15–24 metų moterų grupės grafinė situacijos analizė (jaunų žmonių vėlesnis įsiliejimas į darbo rinką sudaro 59 proc., žmonės, dirbantys kvalifikacijos lygio neatitinkantį darbą, sudaro 49 proc.).

Skirtinga situacija matoma vertinant ir moterų užimtumą (23 pav.).



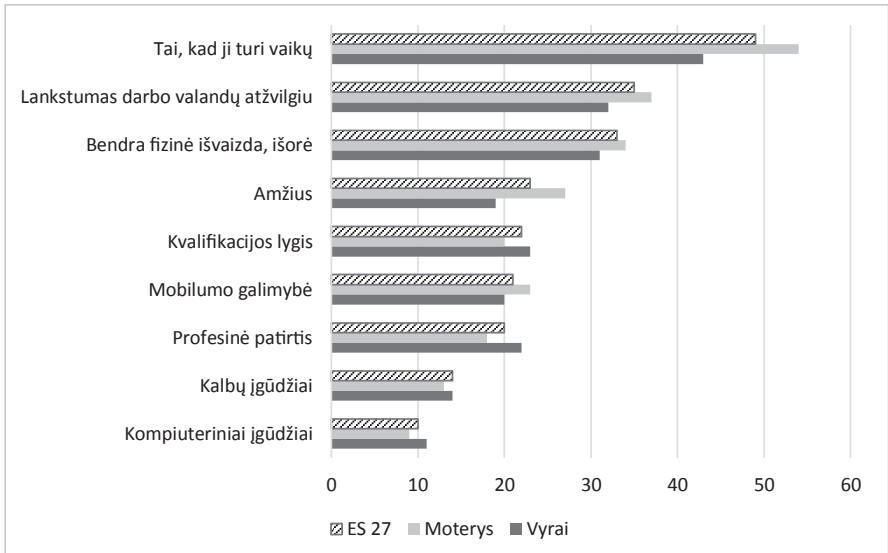
23 pav. *Ekonominių sunkumų labiausiai paveiktos sritys, atsižvelgiant į moterų užimtumą, proc.*

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Nepatikimas ir nesaugus darbas dominuoja samdomų darbuotojų moterų gretose (23 pav.).

Įdarbinimo problema lyčių lygybės aspektu krizės akivaizdoje tampa svarbesnė ir reikšmingesnė nei ekonominio pakilimo laikotarpiu. Ekonominės krizės laikotarpiu darbdavys yra priverstas užtikrinti stabilų savo verslo gyvavimą, drauge įsipareigodamas apsaugoti darbuotojus nuo krizės padarinių. Išgyvenimas reikalauja ypač atidžiai rinktis naujus darbuotojus, jei tokia būtinybė atsiranda. Todėl ne nuostabu, kad neretai moterys ir vyrai yra įdarbinami naudojantis skirtingais vertinimo kriterijais. Tokioje situacijoje ypač sunku išgyventi moterims, turinčioms aukštą kvalifikacijos lygį ir pakankamas kompetencijas.

Remiantis Europos Parlamento Komunikacijos generalinio direktorato viešosios nuomonės tyrimo skyriaus pateikiama „Eurobarometro“ apklausa¹⁴ galima pastebėti, jog samdant darbuotoją moterį didžiausias dėmesys skiriamas tam, ar ji turi vaikų, antroje pagal svarbą vietoje yra kriterijus, kaip lanksčiai moteris gali prisiderinti prie darbo valandų, o bendroji fizinė išvaizda, ir išvaizda užima trečiąją vietą, gerokai aplenkdamą kvalifikacijos lygio kriterijų (24 pav.).



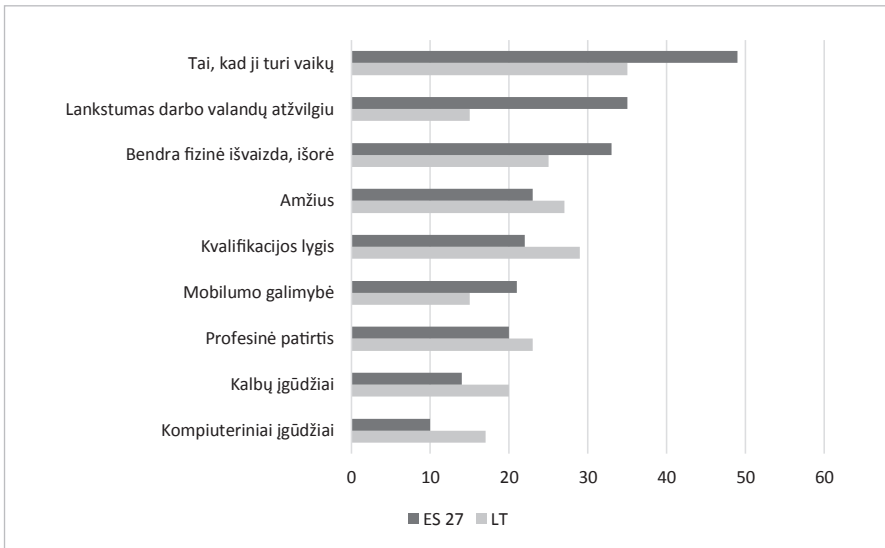
24 pav. Moterų įdarbinimo kriterijai

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Iš 24 pav. matyti, kad kompiuteriniai arba kalbų įgūdžiai, o tai yra labai svarbu profesinėje veikloje, **priimant moteris į darbą vaidina ne pirmąjį vaidmenį ir nustumti į šalį tokių kriterijų kaip amžius arba lankstumas darbo valandų atžvilgiu.** Įdomu pažymėti, jog įdarbinant moterį, kaip minėta anksčiau, trys pagrindiniai kriterijai yra šie: tai, ar ji turi vaikų, lankstumas darbo valandų ir jos išvaizda, o įdarbinant vyrą trys svarbiausi kriterijai jau visiškai kiti, jie gerai suprantami darbo rinkoje ir atspindintys darbuotojo tinkamumą integruotis į darbo rinką: minimi profesinė patirtis, kvalifikacijos lygis ir judumo galimybės (pvz., gebėjimas pagal darbdavio poreikius dirbti kitoje šalyje).

14 European Parliament Eurobarometer Flash survey (EB flash 371), 2013-03-08.

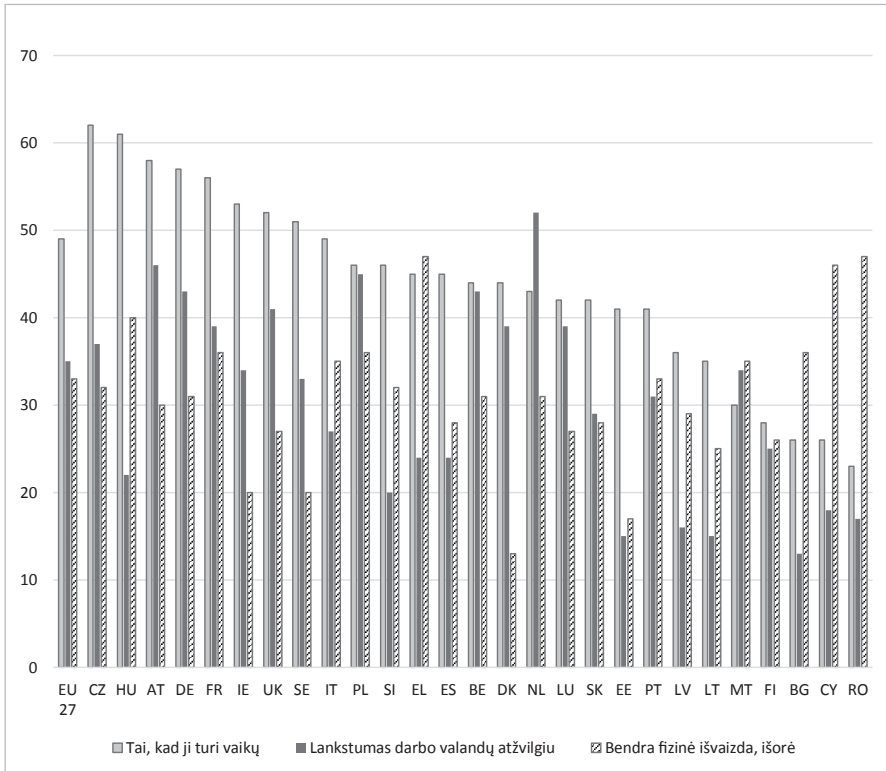
Panaši situacija yra ir Lietuvoje (25 pav.).



25 pav. Moterų įdarbinimo kriterijai ES 27 ir Lietuvoje, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Iš 25 pav. matyti, jog ir Lietuvoje, įdarbinant moteris, pagrindiniai kriterijai išlieka tie patys: tai, ar ji turi vaikų, lankstumas darbo valandų atžvilgiu ir jos išvaizda. Kadangi įdarbinimo procese į moters kvalifikaciją ir profesinius sugebėjimus kreipiamas nepakankamas dėmesys, aukštą kvalifikacijos lygį ir kompetencijas turinčios moterys dažnai yra priverstos rinktis mažiau kvalifikuotą darbą.

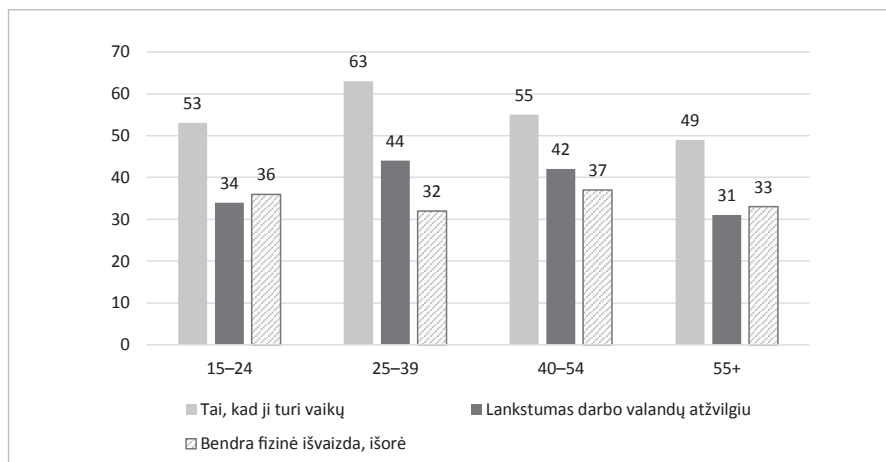


26 pav. Moterų įdarbinimo kriterijai ES 27 šalyse, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Vertinant moterų įdarbinimo proceso kriterijus ES 27 šalyse (26 pav.) tenka pasakyti, kad dar grėsmingesnė situacija yra Čekijoje, kur pirmasis kriterijus dėl moters šeimines padėties (tai, ar ji turi vaikų) sudaro net 62 proc., o ES 27 vidurkis yra 49 proc. Nedaug nuo Čekijos atsilieka Vengrija (61 proc.), Austrija (58 proc.), Vokietija (57 proc.). Pagal lankstumo darbo valandų atžvilgiu kriterijų aiškiai išsiskiria Nyderlandai (52 proc.), Austrija (46 proc.), Lenkija (45 proc.), Vokietija (43 proc.) ir Belgija (43 proc.). Lietuva šiuo požiūriu nesiekia net ES 27 vidurkio, kuris yra 35 proc. (Lietuvoje 15 proc.). Panaši situacija yra ir Bulgarijoje, kur šis rodiklis vos 13 proc., Estijoje – 15 proc., Latvijoje – 16 proc. Pagal trečiąjį pagal svarbą kriterijų – bendrąją fizinę išvaizdą, gerokai lenkia ES 27 šalių vidurkį (33 proc.) tokios šalys kaip Rumunija (47 proc.), Kipras (46 proc.), Vengrija (40 proc.). Lietuvoje šis rodiklis sudaro 25 proc.

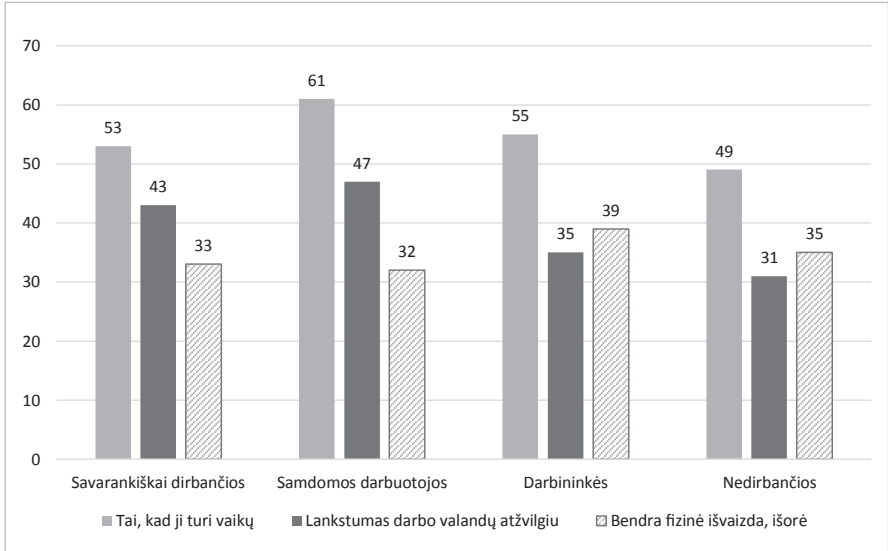
Krizės laikotarpiu priimant į darbą moteris svarbus svirtas yra moters amžius (27 pav.).



27 pav. Pagrindinių trijų kriterijų pasiskirstymas moterų įdarbinimo procese pagal moters amžių, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Aštriausiai pirmasis kriterijus (tai, kad ji turi vaikų) paveikia 25–39 metų moteris, ir tai nėra atsitiktinumas, nes kaip tik šiame amžiuje moterys gimdo ir augina vaikus, todėl jų padėtis darbo rinkoje be galo sudėtinga. Ta pati tendencija išryškėja ir dėl lankstumo darbo valandų atžvilgiu – akivaizdu, kad vaikus auginanti moteris (25–39 metų) sunkiai gali lanksčiai prisiderinti prie darbo valandų, nes yra priversta derinti vaikų auginimą (pvz., darželio darbo laiką) su darbu. Į fizinę išvaizdą didžiausias dėmesys kreipiamas priimant į darbą moteris nuo 40 iki 54 metų. Nemažas skirtumas pastebimas ir skirstant moteris pagal užimtumo pobūdį. Nuo to, į kokias pareigas pretenduoja moteris darbo rinkoje, priklauso ir trijų pagrindinių kriterijų pasiskirstymas (28 pav.).

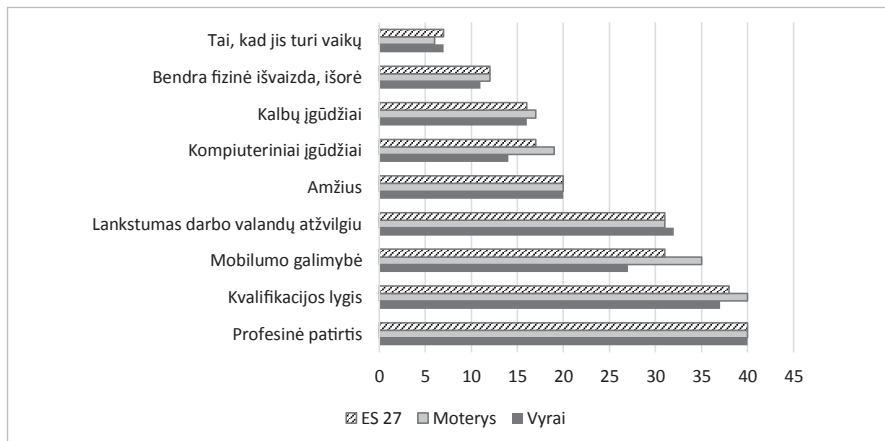


28 pav. Pagrindinių trijų kriterijų pasiskirstymas moterų įdarbinimo procese pagal užimtumą, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Vaikų turėjimas lemia moters įdarbinimą samdomų darbuotojų srityje (61 proc.), taip pat svarbus kriterijus šioje srityje yra ir lankstumas darbo valandų atžvilgiu (47 proc.). Savarankiškai dirbančios moterys su šiais kriterijais susiduria šiek tiek mažiau (atitinkamai 53 proc. ir 43 proc.), galimai dėl to, kad turi daugiau galimybių savarankiškai planuoti darbo dieną. Bendroji fizinė išvaizda gali suvaidinti svarbų vaidmenį ir nulemti įdarbinimo sėkmę moterims visose užimtumo srityse (nuo 32 proc. iki 39 proc.).

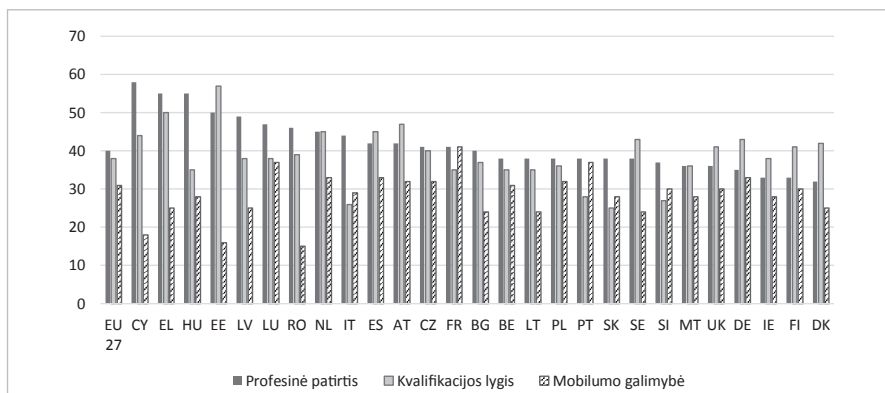
Atsižvelgiant į „Eurobarometro“ apklausą¹⁵, galima teigti, kad, darbdaviui samdant vyrą, yra svarbiausi kiti – profesiniai aspektai negu samdant moterį: profesinė patirtis, kvalifikacijos lygis, mobilumo galimybė, lankstumas darbo valandų atžvilgiu, amžius.



29 pav. Vyrų įdarbinimo kriterijai, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

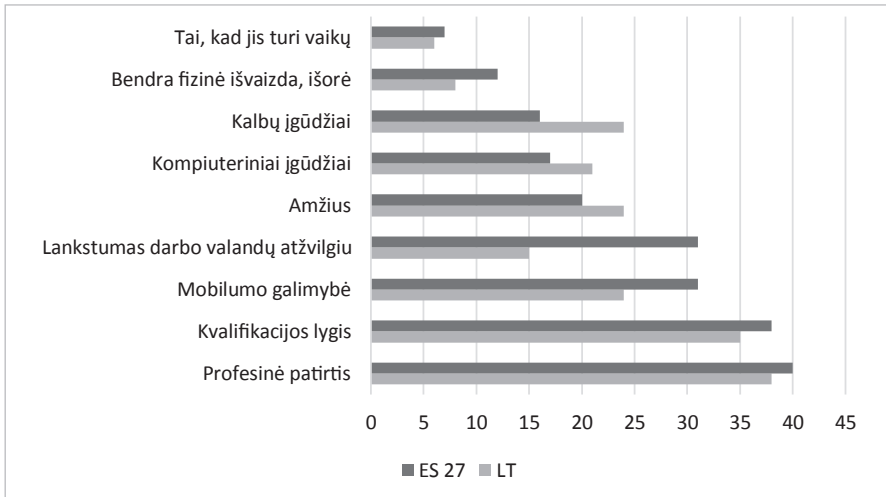
Visiškai skirtingai nei moterų įdarbinimo atvejais, didžiausias dėmesys yra skiriamas pretendentų vyro profesinei patirčiai (40 proc.) ir kvalifikacijos lygiui įvertinti (38 proc.). Tai rodo, kad iš tiesų priimančieji sprendimus (darbdaviai) ne visada neapibrėžtas perspektyvas įvertina pagal tikimybių dėsnius ir kartais priima sprendimus, pažeidžiančius minėtus numatomo naudingumo maksimizavimo principus. Nustatydami skirtingus, netgi priešingus moterų ir vyrų įdarbinimo kriterijus, sprendimų priėmėjai šiuo atveju neįvertina moterų galimybių perspektyvoje, o naudojami tik numatomo laikotarpio poreikiais.



30 pav. Vyrų įdarbinimo kriterijų ES 27 šalyse rezultatai, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Profesinė patirtis vyrų įdarbinimo procese lemiamą vaidmenį atlieka tokiose šalyse kaip Kipras (58 proc.), Graikija (55 proc.), Vengrija (55 proc.), Estija (50 proc.), Latvija (49 proc.). Lietuva šiuo požiūriu yra maždaug grafiko viduryje ir šis kriterijus sudaro 38 proc., tai kur kas žemiau nei ES 27 vidurkis (40 proc.). Kvalifikacijos lygis labiausiai vertinamas įdarbinant vyrus Estijoje (57 proc.), Austrijoje (47 proc.), Nyderlanduose (45 proc.). Lietuvos rodiklis sudaro 35 proc. Mobilumo galimybė vyrų įdarbinimo procese dominuoja tokiose šalyse kaip Prancūzija (41 proc.), Liuksemburgas (37 proc.), Ispanija (33 proc.). Lietuvoje šis rodiklis nėra pakankamai svarbus – pasirinkimas sudaro tik 24 proc., o ES 27 vidurkis yra 31 proc.



31 pav. Vyrų įdarbinimo kriterijai ES 27 šalyse ir Lietuvoje, proc.

Šaltinis: „Eurobarometro“ tyrimo duomenys, 2013.

Lietuvoje pagrindiniai kriterijai vyrų įdarbinimo procese yra profesinė patirtis (38 proc.), kvalifikacijos lygis (35 proc.), kiti trys kriterijai yra vienoje pozicijoje ir turi po 24 proc. – tai amžius, mobilumo galimybė ir kalbų įgūdžiai.

2.2.10. Diskriminacinis atlyginimas

2017 m. vidutinis mėnesinis **bruto** darbo užmokestis visame šalies ūkyje, įskaitant individualiąsias įmones, sudarė **840,4 Eur** ir, palyginti su 2016 m., padidėjo 8,6 proc. (66,4 Eur). Privačiajame sektoriuje bruto darbo užmokestis augo sparčiau – per metus padidėjo 9,5 proc. ir sudarė 833,7 Eur, o viešajame sektoriuje padidėjo 6,8 proc. ir sudarė 854,8 Eur. Darbo užmokesčio atotrūkis tarp viešojo ir privačiojo sektoriaus per metus sumažėjo 17,8 Eur ir sudarė 21,1 Eur.

Vidutinis mėnesinis **neto** darbo užmokestis 2017 m. sudarė **660,2 Eur** ir, palyginti su ankstesniais metais, padidėjo 57,9 Eur, arba 9,6 proc. Viešajame sektoriuje neto darbo užmokestis didėjo 7,9 proc. (49,1 Eur) ir sudarė 670 Eur, privačiajame sektoriuje – 10,5 proc. (62,2 Eur) ir sudarė 655,5 Eur.

Realiojo darbo užmokesčio indeksas 2017 m. šalies ūkyje augo 5,7 proc. Privačiajame ir viešajame sektoriuose realusis darbo užmokestis augo atitinkamai 6,6 ir 4,1 proc. 2016 m. realusis darbo užmokestis šalies ūkyje didėjo 7,7 proc.

Darbo užmokesčio augimui per metus įtakos turėjo nuo 2017 m. sausio 1 d. **padidinta moterų pareiginė alga**: tam tikrų žemiausių kategorijų valstybės tarnautojų pareiginė alga; nuo 2017 m. liepos 1 d. padidintas darbo užmokestis sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojams (gydytojams ir slaugytojams), tarp kurių dominuoja moterys; taip pat įsigaliojęs naujasis Darbo kodeksas, pagal kurio 141 str. 2 punkto nuostatą minimalioji mėnesinė alga gali būti mokama darbuotojui tik už nekvalifikuotą darbą, ir kitos priežastys.¹⁶

Darbo užmokestis sparčiausiai didėjo vyrų dominuojamose veiklose. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2017 m., palyginti su 2016 m., augo visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse, labiausiai (11 proc.) – didmeninės ir mažmeninės prekybos; variklinių transporto priemonių ir motociklų remonto įmonėse; informacijos ir ryšių įmonėse (10,2 proc.), kasybos ir karjerų eksploatavimo įmonėse (10,1 proc.), žemės ūkio ir miškininkystės ir žuvininkystės įmonėse (10 proc.). Šios sritys stereotipiškai laikomos „vyrishkomis“. O štai labiausiai moterų dominuojamoje švietimo srityje darbo užmokestis kilo bene lėčiausiai – 5,5 proc.

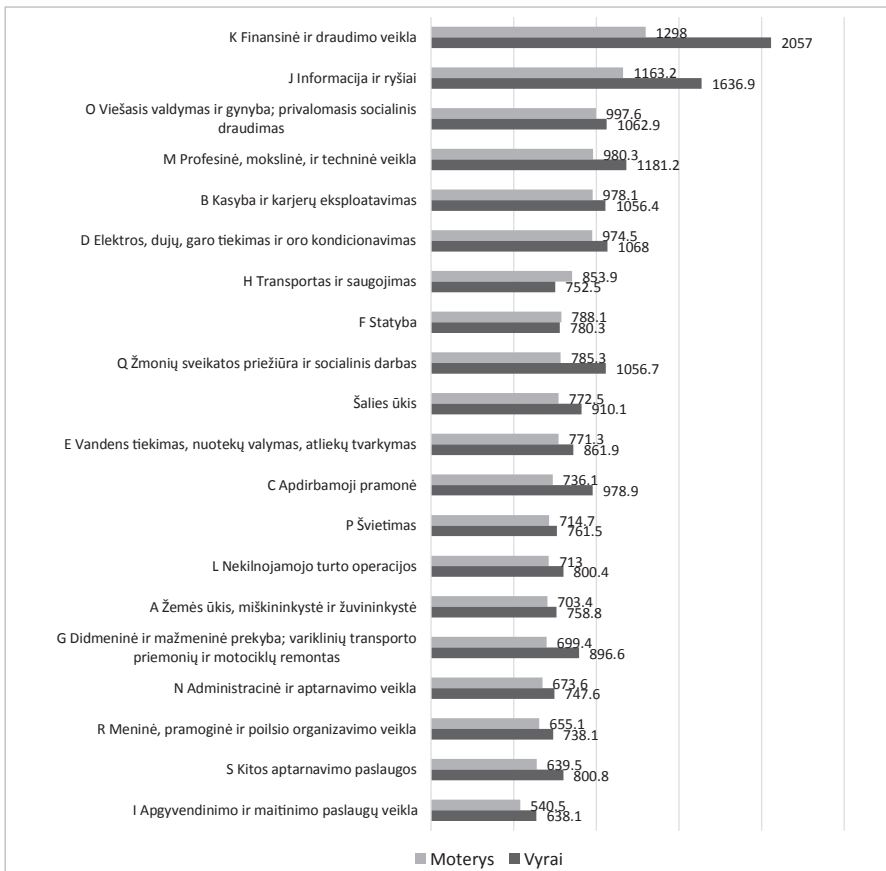
Didžiausias vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis išlieka vyrų dominuojamose veiklose – finansinės ir draudimo veiklos, informacijos ir ryšių bei profesinės mokslinės ir techninės veiklos įmonėse ir įstaigose, kuriose darbo užmokestis viršijo šalies ūkio vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį atitinkamai 1,8, 1,7 ir 1,3 karto.¹⁷

16 Lietuvos statistikos metraštis 2018

17 Ibid.

2017 m. **mažiausiai uždirbo moterys, užimtos apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje** – net 2,9 karto mažiau nei finansinės ir draudimo veiklos darbuotojai (šioje srityje darbo užmokestis buvo didžiausias) ir 35,7 proc. mažiau už šalies vidurkį. Kitas mažiausias darbo užmokestis buvo **meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklose** bei **kitose aptarnavimo veiklose** (32 pav.).

Dėl šių priežasčių moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis (vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio skirtumas, palyginti su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu) 2017 m. pramonės, statybos ir paslaugų veiklose sudarė 14,2 proc. ir per metus padidėjo 0,8 procentinio punkto.



32 pav. Moterų ir vyrų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje pagal ekonominės veiklos rūšis 2017 m. (Eur)

Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2017.

Vidutinis mėnesinis neto moterų darbo užmokestis Lietuvoje 2017 m. sudarė 613,9 Eur ir buvo 94 Eur mažesnis už vyrų. Viešajame sektoriuje jis buvo 114,7 Eur, o privačiajame sektoriuje 95,8 Eur mažesnis nei vyrų. 2017 m., palyginti su 2010 m., moterų darbo užmokestis šalies ūkyje išaugo 46,5 proc., vyrų – 46,2 proc., t. y. 0,3 procentinio punkto mažiau (10 lentelė).

10 lentelė. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal sektorius ir lytį 2010 m. ir 2015–2017 m., Eur

	Metai	Bruto			Neto		
		Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys
Šalies ūkis	2010	575,8	623,0	534,0	449,6	484,1	419,1
	2015	714,1	775,4	655,2	553,9	598,1	511,5
	2016	774,0	840,9	709,7	602,3	649,7	556,7
	2017	840,4	910,1	772,5	660,2	707,9	613,9
Viešasis sektorius	2010	632,4	712,6	590,2	491,0	549,6	460,2
	2015	750,3	845,8	699,1	580,0	648,9	543,1
	2016	800,2	901,2	747,0	620,9	692,5	583,1
	2017	854,8	964,8	797,5	670,0	745,4	630,7
Privatusis sektorius	2010	540,4	587,7	483,0	423,8	458,4	382,0
	2015	696,1	753,5	622,9	541,0	582,3	488,2
	2016	761,3	822,9	682,9	593,3	637,0	537,1
	2017	833,7	894,5	754,7	655,5	697,2	601,4

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2018.

2018 m. duomenys patvirtina tuos pačius dėsningumus. Darbo užmokesčio augimui per metus įtakos turėjo nuo 2018 m. sausio 1 d. padidinta minimalioji mėnesinė alga ir valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų ir biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos bazinis dydis, patikslinti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai kvalifikuotiems biudžetinių įstaigų darbuotojams (atsižvelgiant į Darbo kodekso nuostatas), nuo 2018 m. gegužės 1 d. padidintas darbo užmokestis sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojams (gydytojams ir slaugytojams) bei kitos priežastys.

Naujasis Darbo kodeksas įpareigoja moterims ir vyrams už tą patį arba lygiavertį darbą mokėti vienodą atlygį. Tačiau specialistai pastebi, kad daugiausiai atotrūkį tarp vyrų ir moterų algų lemia ne diskriminuojantis atlygis, o tai, kad didesnę dalis moterų nei vyrų dirba prastesnę uždarbį siūlančiuose sektoriuose.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, nors 2018 m. trečiąjį ketvirtį

vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje išaugo 10 proc., palyginti su atitinkamu laikotarpiu pernai, atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimų išliko didelis. Vidutinis vyrų bruto darbo užmokestis praėjusių metų trečiąjį ketvirtį buvo 1001 Eur, moterų – 870,3 Eur.

Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2018 m. ketvirtąjį ketvirtį, palyginti su 2017 m. ketvirtuoju ketvirčiu, šalies ūkyje padidėjo 9,7 proc.: viešajame sektoriuje – 12,5 proc., privačiame – 8,3 proc. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje padidėjo visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose, išskyrus kasybą ir karjerų eksploatavimą, kurioje sumažėjo 2,8 proc.

Vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis per metus šalies ūkyje padidėjo 8,9 proc.: viešajame sektoriuje – 11,4 proc., privačiame – 7,7 proc., o **moterų darbo užmokesčio didėjimo tempai buvo didesni nei vyrų**: moterų darbo užmokestis išaugo atitinkamai 8,1 proc. ir 10,1 proc., vyrų – 6,7 proc. ir 8,4 proc.

Realusis darbo užmokestis 2018 m. ketvirtąjį ketvirtį, palyginti su 2017 m. ketvirtuoju ketvirčiu, šalies ūkyje padidėjo 6,2 proc.: viešajame sektoriuje – 8,7 proc., privačiame – 5,1 proc.; moterų 4,5 proc. ir 6,5 proc.; vyrų 3,2 proc. ir 4,8 proc.

11 lentelė. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis¹ pagal sektorius ir lytį 2018 m. IV ketvirtį, Eur

	Bruto			Neto		
	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys
Šalies ūkis	970,3	1024,4	916,2	751,7	788,7	714,6
Viešasis sektorius	1020,4	1118,4	970,1	785,9	853,1	751,5
Privatusis sektorius	946,9	998,6	876,9	735,6	771,0	687,7

¹ Be individualių įmonių.

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2019.

12 lentelė. Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio¹ indeksai pagal sektorius ir lytį 2018 m. IV ketvirtį

	Ankstesnis ketvirtis – 100 proc.			2017 m. IV – 100 proc.		
	iš viso	Vyrai	Moterys	iš viso	vyrų	moterys
Šalies ūkis	103,7	102,3	105,3	109,7	107,9	111,6
Viešasis sektorius	107,6	105,4	108,9	112,5	110,3	114,0
Privatusis sektorius	101,8	101,4	102,5	108,3	107,3	109,9

¹ Be individualių įmonių.

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2019.

2.2.11. Moterų ir vyrų pajamų diferenciacijos vertinimas

Pagal 2016 m. Mykolo Romerio universiteto Gyvenimo kokybės laboratorijos ir Lyčių tyrimų laboratorijos mokslininkų atlikto sociologinio tyrimo duomenis, pajamų struktūra pagal šaltinius buvo nepažangi: 2016 m. socialinės išmokos kartu su pensijomis sudarė pernešygdidelę dalį – 42,7 proc., lyginant su 2014 m. mūsų atlikto tyrimo duomenimis, jos dar padidėjo (2014 m. – 41,7 proc.). Tačiau darbo užmokesčio lyginamasis svoris taip pat padidėjo ir sudarė 51,3 proc. (2014 m. – 49,1 proc.) – tai teigiama tendencija (13 lentelė).

Pajamos iš nuosavo verslo ir ūkininkavimo sudarė itin mažą dalį visose pajamose – tik 4,4 proc. (2014 m. – 5,6 proc.). Lyginant su praėjusio tyrimo duomenimis, jos sumažėjo 1,2 proc.

Bedarbio pašalpos 2016 m., lyginant su 2014 m., sumažėjo 1,5 karto ir sudarė 7,9 proc.

Pensijų dalis išaugo 1,4 karto ir siekė 32,1 proc. Pagrindinė priežastis – visuo-
menė sensta, jaunimas emigruoja.

Pajamų šaltiniai pagal lytį skiriasi tuo, kad darbo užmokestis visose moterų pajamose sudarė didesnę dalį nei vyrų: 53,7 proc. ir 48,7 proc. atitinkamai, o vyrų pajamose didesnę dalį nei moterų sudarė pensija (32,4 proc. ir 31,8 proc. atitinkamai) ir bedarbio pašalpa – vyrų 10,2 proc., moterų 5,9 proc. Moterys dažniau sutinka dirbti nepatrauklų ir mažiau atlyginamą darbą nei vyrai.

13 lentelė. Lietuvos gyventojų pagrindiniai pajamų šaltiniai

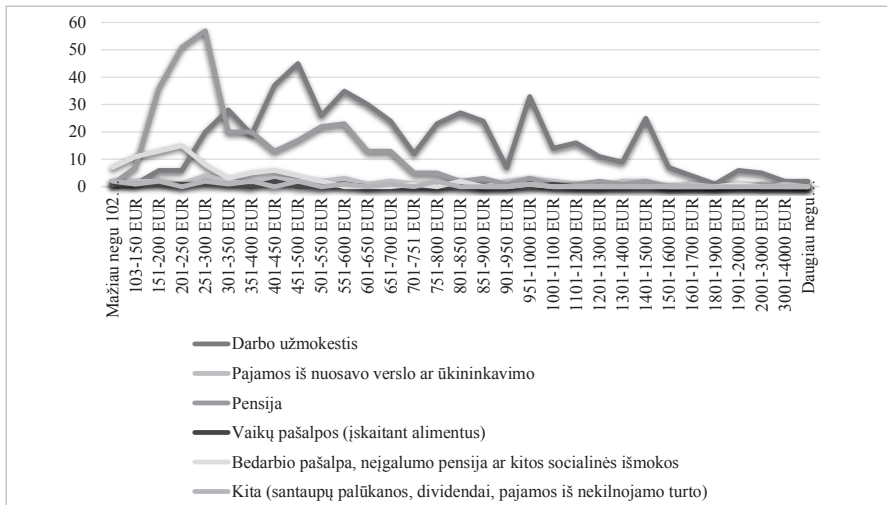
Pajamų šaltiniai	Gaunančiųjų proc.		Lytis		Gyvenamoji vietovė		
	2014	2016	Vyrai	Moterys	Kaimas	Miestas	Didmiestis
Darbo užmokestis	49,1	51,3	48,7	53,7	52,5	52,4	46,3
Pajamos iš nuosavo verslo ar ūkininkavimo	5,6	4,4	5,5	3,4	8,2	3,3	3,0
Pensija	23,0	32,1	32,4	31,8	26,5	28,5	40,7
Vaikų pašalpos (įskaitant alimentus)	5,2	1,0	0,2	1,7	1,6	1,2	0,7
Bedarbio pašalpa, neįgalumo pensija ar kitos socialinės išmokos	11,6	7,9	10,2	5,9	10,1	12,2	5,0
Stipendija	1,7						

Pajamų šaltiniai	Gaušančiųjų proc.		Lytis		Gyvenamoji vietovė		
	2014	2016	Vyrai	Moterys	Kaimas	Miestas	Didmiestis
Kita (sutaupų palūkanos, dividendai, pajamos iš nekilnojamojo turto, akcijų ir kt.)	3,6	1,7	1,3	2,1	0,8	1,6	3,0
Neatsakė	0,2	1,6	1,7	1,5	0,4	1,0	1,3
Iš viso:	100	100	100	100	100	100	100

Šaltinis: autorių tyrimas kartu su visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centru „Vilmorus“, 2014, 2016.

Pajamų šaltiniai skiriasi kaime ir mieste, tačiau darbo užmokestis ir kaime, ir mieste sudaro beveik vienodą dalį pajamose 52,5 proc. ir 52,4 proc. Tai paaiškinama tuo, kad kaimo gyventojai važinėja dirbti į miestą. Pajamos iš nuosavo verslo ar ūkininkavimo sudaro gerokai didesnę dalį kaime nei mieste – 8,2 proc. visų pajamų, palyginti su 3 proc. Visų gyvenamųjų vietovių pajamų struktūroje antrą vietą pagal lyginamąjį svorį užima pensija (26,5–28,5 proc.), tačiau dideliuose miestuose ji sudaro itin ryškia dalį – 40,7 proc. Didesnės santaupos būdingos didmiesčių gyventojams (13 lentelė).

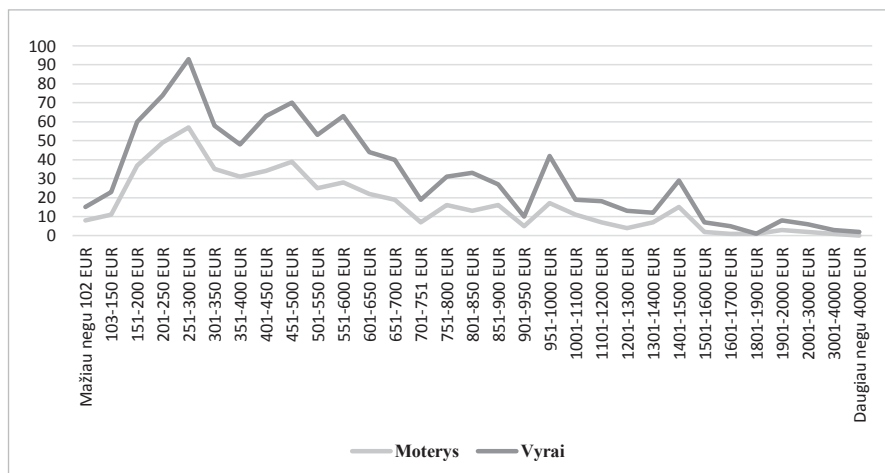
Pajamų pasiskirstymas pagal pagrindinį pajamų šaltinį (33 pav.) liudija, kad darbo užmokestis, t. y. pajamos iš darbo, sudaro didžiąją pajamų dalį visose procentinėse grupėse, tačiau pereinant nuo žemesniųjų pajamų link aukštesniųjų darbo pajamų reikšmė menkėja, didėjant santaupoms, pajamoms iš nekilnojamojo turto.



33 pav. Lietuvos gyventojų pajamos pagal šaltinį 2016 m., Eur

Šaltinis: autorių skaičiavimai pagal Lietuvos gyventojų apklausos duomenis 2016 m., N = 1001.

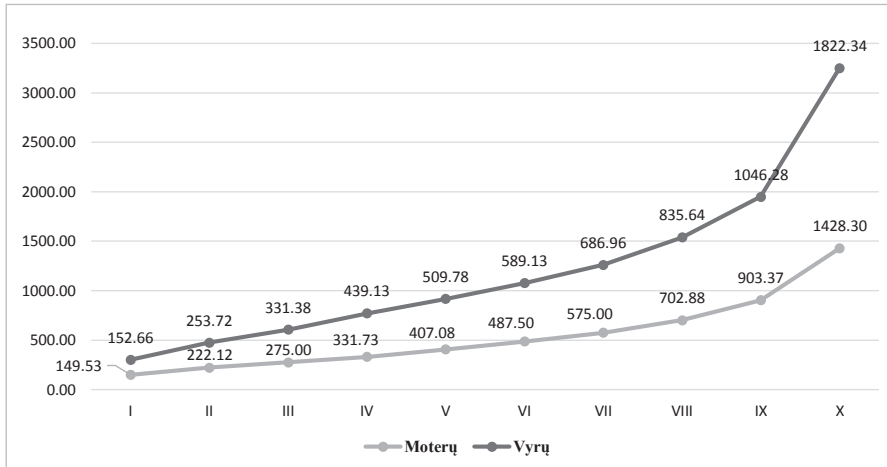
Pajamų pasiskirstymas pagal lytį, mūsų tyrimo duomenimis, pirma, liudija aukštesnį vyrų pajamų lygį nei moterų ir, antra, vyrų pajamų diferenciacija yra kur kas didesnė nei moterų. Tačiau aptinkama ir bendra tendencija – tiek moterų, tiek vyrų pajamų pasiskirstymui būdinga kairioji asimetrija, kuri reiškia, kad abiejų lyčių pajamos yra susikongrūavusios žemesniuose pajamų intervaluose (34 pav.).



34 pav. Pajamų pasiskirstymas pagal lytį

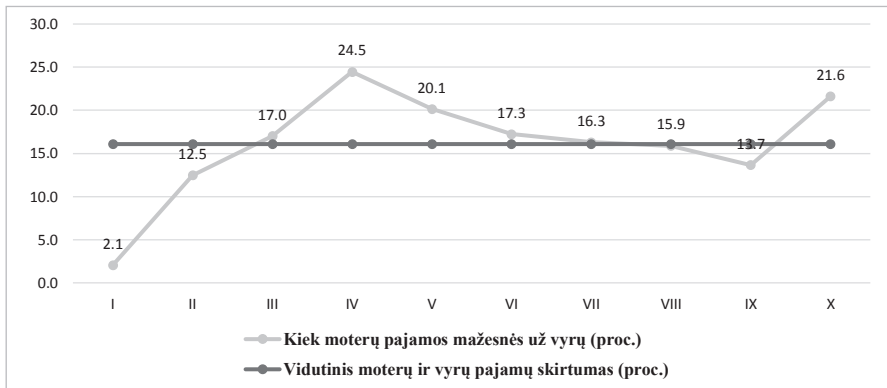
Šaltinis: autorių skaičiavimai pagal Lietuvos gyventojų apklausos duomenis 2016 m., N = 1001.

Vidutinės disponuojamos pajamos pagal decilines moterų ir vyrų grupes rodo didelį skirtumą tarp moterų ir vyrų pajamų, kuris yra ypač didelis IV decilyje – 24,5 proc. ir X decilyje – 21,6 proc. – taigi tiek vidutinių pajamų lygyje, tiek ir aukščiausių pajamų decilyje. Vidutiniškai moterų disponuojamos pajamos yra 15,5 proc. mažesnės nei vyrų (36 pav.).



35 pav. Vidutinės moterų ir vyrų pajamos decilinėse grupėse (Eur)

Šaltinis: autorių skaičiavimai pagal Lietuvos gyventojų apklausos duomenis 2016 m., N = 1001.



36 pav. Moterų ir vyrų pajamų skirtumai decilinėse grupėse

Šaltinis: autorių skaičiavimai pagal Lietuvos gyventojų apklausos duomenis 2016 m., N = 1001.

Tačiau moterų pajamų pasiskirstymas yra tolygesnis nei vyrų: vyrų pajamų diferenciacijos decilinis koeficientas Kd yra 11,9, moterų Kd – 9,5.

Apibendrinant galima teigti, kad ir moterų, ir vyrų pajamų diferenciacija yra didelė; tačiau moterų pajamų diferenciacija mažesnė nei vyrų. Nors vyrų pajamos pasižymi aukštesniu lygiu nei moterų, moterų pajamų paskirstymas yra tolygesnis nei vyrų.

2.3. Pensijų atotrūkis tarp moterų ir vyrų

Moterų ir vyrų pensijų atotrūkį tiriantys mokslininkai (Burkevica, Humbert, Oetke, & Paats, 2015; Chłoń-Domińczak, 2013; European Commission, 2015; Flo-ry, 2011; OECD, 2013; Samek Lodovici, Drufuca, Patrizio, & Pesce, 2016) vienin-gai sutaria, kad šiuolaikinių pensijų dydis yra nulemtas vakardienos užimtumo ir vyraujančių socialinių normų, taip pat ir praeityje vykdytų pensijų reformų. Visa tai lėmė lyčių pensijų atotrūkį (angl. *Gender Gap in Pensions*), kuris galėtų būti apibrėžiamas kaip „procentinis dydis, kuriuo moterų vidutinė pensija yra mažesnė nei vyrų; šis dydis rodo, kiek moterys atsilieka nuo vyrų“¹⁸.

2016 m. Lietuvoje moterų vidutinės valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos dydis buvo beveik penktadaliu mažesnis negu vyrų. Dirbančių senatvės pensijos gavėjų vyrų dalis (14 proc.) buvo didesnė nei moterų (10 proc.).¹⁹

2018 m. „Sodros“ duomenimis, Lietuvoje atotrūkis tarp vidutinių vyrų ir mo-terų senatvės pensijų – 17 proc. Vidutinė vyrų pensija 2018 m. balandį buvo 347 eurai, moterų – 288 eurai. Lyčių pensijų atotrūkį lemia šios priežastys: mažesnis moterų darbo užmokestis (dėl horizontaliosios darbo rinkos segregacijos, t. y. profesijų skirstymo į „vyriškas“ ir „moteriškas“, kurios yra mažiau apmokamos; nevienodo atlygio už vienodą ir tokios pat vertės darbą ir kt.), moterų karjeros pertraukos dėl motinystės ir rūpinimosi senyvais tėvais ar slaugos reikalaujančiais artimaisiais ir kt. Mažesnes moterų senatvės pensijas lemia vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis, kuris 2017 m. Lietuvoje sudarė 14,2 proc.²⁰

Vadinasi, moterų ir vyrų pensijų atotrūkis – „anksčiau buvusių moterims ne-palankių aplinkybių, ribotų galimybių ir pasirinkimų pasekmė“²¹.

Moterų ir vyrų pensijų atotrūkio klausimas – aktualus daugelyje Europos šalių. Jį įvairios pasaulio šalys sprendžia įvairiais būdais. Pavyzdžiui, Norvegijoje mažų (dažniau moterų) pensijų problema sprendžiama perskirstant pensijų teises: jos nebedidėja mokant įmokas nuo pajamų, viršijančių maždaug 1,3 vidutinio darbo užmokesčio. Taip užtikrinama, kad mažiausios pensijos būtų santykinai didesnės. Norvegai taip pat tikisi, kad vyrų ir moterų pajamų skirtumas mažės savaime – dabartinės darbingo amžiaus moterys jau yra kitokios negu jų mamos – dabarti-nės pensininkės: dukros dažniau yra įgijusios gerą išsilavinimą, dažniau pasirenka

18 Bettio ir kt., 2012.

19 Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2016.

20 Pramonės, statybos ir paslaugų įmonėse, turinčiose 10 ir daugiau darbuotojų.

21 Varanauskienė, 2018.

dirbti geriau atlyginamą darbą, drąsiau derasi dėl atlygio, todėl ir jų pajamos jau mažiau skiriasi nuo vyrų.

Islandai su šiuo iššūkiu stengiasi susidoroti dviem kryptimis. Viena vertus, jie griežtai kontroliuoja, kad už tokį patį darbą vyrai ir moterys gautų vienodą užmokestį. Kita vertus, kuria paskatas vyrams tolygiau pasidalyti su moterimis laiką, praleidžiamą auginant vaikus – tėčiai gali pasiimti iki 13 savaičių mokamas tėvystės atostogas, o perleisti mamai jų negali. Islandai pastebi, kad vis didesnė dalis vyrų daugiau laiko praleidžia su savo vaikais. Šios šalies mokslininkai jau modeliuoja, kaip elgsis tie vaikai, kuriuos dabar ilgiau prižiūri tėčiai, patys tapę tėvais.

Tėvystės pareigų dalijimasis skatinamas ir kitose Šiaurės šalyse skiriant ilgesnes vaikų priežiūros atostogas atskirai tėčiams – Norvegijoje, Suomijoje, Švedijoje. Vokiečiai stengiasi kompensuoti vaikus auginančių moterų pensijų teises, skirdami pensijų taškus mamoms už laiką, praleistą auginant vaikus, tačiau taip pat skatina šias moteris įsitraukti į darbo rinką.²²

Palyginti su ekonomiškai stipriomis Europos Sąjungos valstybėmis, Lietuvos moterų ir vyrų pensijų atotrūkis yra gana nereikšmingas, turint galvoje neįtikėtinai mažas mūsų šalies pensijas apskritai. Kita vertus, moteriai gaunant 288 Eur pensijos per mėnesį, net ir 59-ių eurų skirtumas, palyginti su vyrų pensijomis, yra didelis.

Beveik 10-ia metų ilgesnė moterų gyvenimo trukmė Lietuvoje nereiškia jų aukštos gyvenimo kokybės – priešingai, tai yra skausmingas kasdienis balansavimas ant skurdo ribos. Taigi siekiant kovoti su moterų ir vyrų pensijų atotrūkiu ateityje, reikėtų perimti gerąją Šiaurės šalių ar kitų ekonomiškai stiprių Europos valstybių praktiką: pirma, pripažinti, kad Lietuvoje moterys dirba trumpiau dėl šeimininkų aplinkybių ir dėl to uždirba mažiau nei vyrai; antra, didinti visuomenės kompetenciją apie rūpybos pareigų dalijimąsi namų ūkiuose, trečia, investuoti į socialinių paslaugų infrastruktūros plėtrą Lietuvoje.

„Integruotas požiūris į lygias vyrų ir moterų galimybes – ne tikslas, o priemonė siekiant platesnių visuomenės gerovės tikslų – didesnio gimstamumo, geresnio išsilavinimo, efektyvesnės darbo rinkos, subalansuoto ekonomikos augimo šalyje, skurdo mažinimo, ypač užklumpančio senatvėje“²³

22 Varanauskienė, 2018.

23 Ibid.

2.3.1. Lyčių aspekto svarba pensijų sistemoje

Pensijos yra svarbiausias veiksnys, lemiantis jų gavėjų ekonominį savarankiškumą ir gyvenimo kokybę senyvame amžiuje. Pasaulio ekonomikos forumo (angl. *World Economic Forum*) tyrėjai ir ekspertai pabrėžia iššūkius, su kuriais artimiausioje ateityje bus susiduriama, „siekiant užtikrinti senėjančios visuomenės nariams finansiškai saugų pragyvenimą išėjus į pensiją. Šiuo metu pragyvenimo lygis ir pasiekimai sveikatos priežiūros srityje leidžia žmonėms gyventi ilgiau. Tai džiuginantis faktas, tačiau neturėtume pamiršti poveikio finansų sistemoms, kurios buvo sukurtos siekiant patenkinti mūsų pensinio amžiaus poreikius – šioje srityje daugelis šalių patiria didelę įtampą. Drauge ieškoma galimybių bei reformų, kurias reikėtų inicijuoti, norint užtikrinti, kad pensijų sistemos galėtų tinkamai ir tvariai remti ateities kartas“²⁴.

Kalbant apie pensijas ir orų pragyvenimą senatvėje, vis didesnę reikšmę įgauna **lyčių aspektas**. Tai sąlygoja keli svarbūs veiksniai. Pirma, **vidutinė tikėtina moterų gyvenimo trukmė yra didesnė nei vyrų**. Štai 2016 m. ES vidutiniškai moterys gyveno 5,4 metais ilgiau nei vyrai. Lietuvoje 2017 m. skirtumas tarp vyrų ir moterų vidutinės tikėtinos gyvenimo trukmės 2017 m. buvo 9,7 metų.

Antra, **pasaulio mastu moterys gauna vidutiniškai 30–40 proc. mažesnę pensiją nei vyrai, o ES 2016 m. moterų ir vyrų pensijų atotrūkis sudarė net 36,6 proc.** Moterų nenaudai veikia tokie faktoriai: mažesnis darbo užmokestis, iškritimas iš darbo rinkos ilgesniam laikotarpiui dėl motinystės ir kt. Taigi pensijų dydis nėra neutralus darbo užmokesčio atotrūkio tarp vyrų ir moterų atspindys²⁵, priešingai, jis rodo didelę socialinę neteisybę ir diskriminaciją lyties ir amžiaus pagrindu.

Trečia, visame pasaulyje **moterims stereotipiškai vis dar priskiriama rūpybos funkcija namų ūkiuose**. Šalia darbo įmonėje ar įstaigoje moterys paprastai turi ir pareigas namų ūkiuose – tai vaikų priežiūra, auklėjimas ir neformalus jų švietimas, maisto gaminimas, namų ruoša, senyvo amžiaus tėvų ar neįgalių artimųjų priežiūra ir slauga. Visa tai moterims sudaro „dvigubą našta“ (angl. *Double Burden*), dėl kurios ir kyla daugiausia sunkumų derinant įsipareigojimus darbo rinkoje ir šeimoje. Laikas yra vienas iš pagrindinių išteklių, kurio trūkumas apriboja moterų galimybes visavertiškai įsiliesti į darbo rinką, realizuoti savo gebėjimus

24 World Economic Forum, 2017.

25 Ibid.

bei potencialą ir – kas yra svarbiausia – gauti tokias pajamas, kurios užtikrintų orų pragyvenimą išėjus į pensiją.

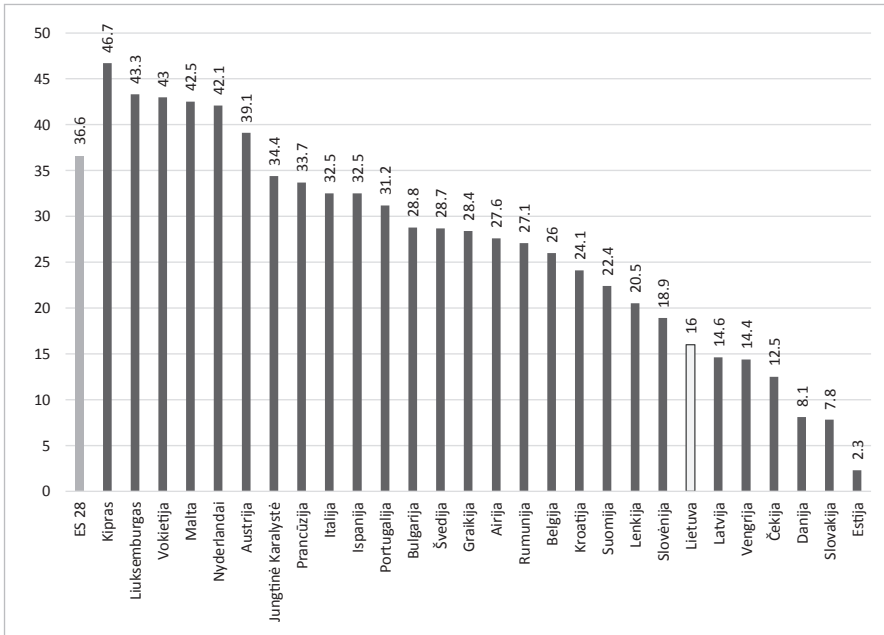
Kaip vieną iš sprendimų susiklosčiusiai padėčiai keisti Pasaulio ekonomikos forumas²⁶ siūlo keisti visuomenės požiūrį ir **suteikti tinkamą vertę rūpybos darbu**, atliekamam ne verslo įmonėse ar valstybės institucijose, o namų ūkiuose. Tai padėtų sukurti produktyvią visuomenę, kurioje rūpyba būtų lygiavertiškai įtraukiama į pensijų sistemą kaip veikla, teikianti pridėtinę vertę ir nusipelniusi išmokų. Moterys, kurios sudaro didžiąją dalį dirbančiųjų rūpybos ekonomikoje, neturėtų būti „baudžiamos“ dėl iškritimo iš darbo rinkos dėl šeiminių priežasčių, priešingai, jų indėlis namų ūkiuose ugdant jaunąją kartą – ateities žmogiškuosius išteklius ekonomikai – ir prižiūrint senyvus ar neįgalius artimuosius turėtų būti pripažįstamas ir adekvačiai įvertinamas.

2.3.2. Lyčių atotrūkis pensijose – stereotipų nulemta „bauda“ moterims senatvėje

Lyčių lygybė yra fundamentinė teisė, kuri iki šiol kelia rūpestį dėl lėto progreso ir įsigalėjusių lyčių vaidmenų stereotipų. Lyčių pusiausvyra politikoje ir darbo vietoje yra esminis stabilios ir skaidrios demokratijos bruožas. Tai ne tik skatina ekonomikos augimą, bet ir gerina visuomenės gerovę bei veda į teisingą ir įtraukią Europą – tiek moterims, tiek vyrams. Europos moterys turi viešai deklaruojamą teisę į lygybę, įgalinimą ir saugumą, tačiau realybė tokia, kad dauguma šių teisių tikroviškai neegzistuoja. Kai kuriose šalyse moterų dalyvavimo politikoje ir ekonomikoje rodikliai prastėja. Gausūs statistiniai duomenys rodo, kad moterys, sudarančios pusę visuomenės, yra nepakankamai atstovaujamos Europos Sąjungos politinėse sprendimų priėmimo pozicijose ir versle, o uždirba vidutiniškai 16 proc. mažiau nei vyrai.²⁷ Pensijų atotrūkis tarp vyrų ir moterų verčia sunerimti – 2016 m. ES šis atotrūkis sudarė 36,6 proc. (37 pav.).

26 World Economic Forum, 2017.

27 Report on Equality between Women and Men in the EU, 2018.



37 pav. Lyčių atotrūkis pensijose 2016 m. ES 28, proc.

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Vaizdžiai tariant, vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis ilgainiui perauga į savotišką baudą, kurią moterys turi mokėti nepritekliumi senatvėje už visą grandinę komponentų, lydėjusių jas per visą gyvenimo ciklą (angl. *Lifetime Pay Penalty*). Dalyvavimo darbo rinkoje atotrūkis (užimtumo lygis ir išdirbtų valandų skaičius) ir darbo užmokesčio skirtumas transformuojasi į reikšmingą pensijų atotrūkį tarp vyrų ir moterų visoje ES.²⁸

2016–2019 m. Europos Komisijos lyčių lygybės darbotvarkėje prioritetiniais klausimais tampa lyčių darbo užmokesčio ir pensijų atotrūkio mažinimas bei moterų skurdo problemos sprendimas. Šios problemos nagrinėjamos šalia tokių svarbių klausimų kaip moterų ekonominės nepriklausomybės didinimas ir lyčių lygybės skatinimas sprendimų priėmimo srityje.²⁹

Pagrindinis veiksnys, sąlygojantis moterų ir vyrų pensijų skirtumą, yra **darbo užmokesčio atotrūkis**. Svarbiausios jo priežastys – jau minėtosios – horizontalioji

28 Report on Equality between Women and Men in the EU, 2018.

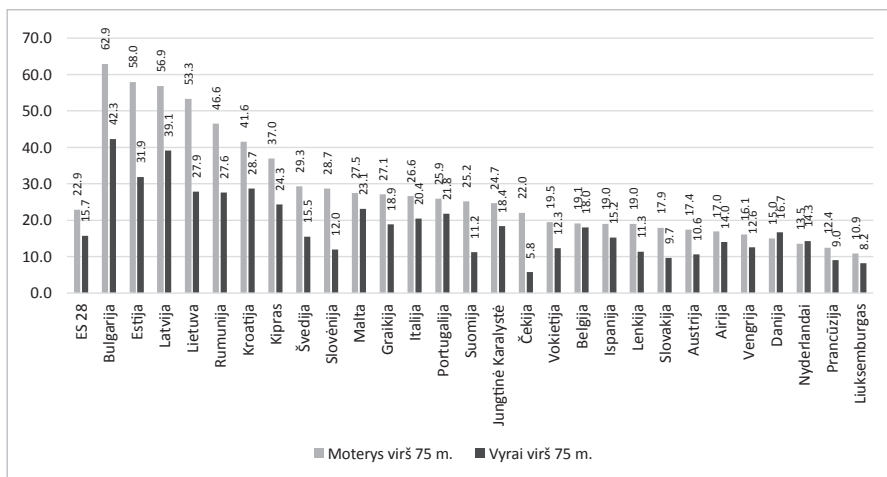
29 Ibid.

(sektorinė) ir vertikalioji segregacija, vyraujantys lyčių vaidmenų stereotipai, sunkumai derinant darbą ir šeimą, vienodo užmokesčio už vienodą darbą principo nesilaikymas ir kt.

2.3.3. Moterų skurdo rizikos lygis senatvėje – skaudžiausia lyčių nelygybės pasekmė

Moterų skurdo rizikos ir socialinės atskirties rodiklis yra didesnis nei vyrų viasoje ES 28 – 2017 m. šis rodiklis sudarė 23,3 proc. ir viršijo vyrų 1,7 procentinio punkto (21,6 proc.). Šis atotrūkis auga, didėjant gyventojų amžiui. Moterų skurdo rizikos lygis ypač didelis amžiaus grupėje nuo 75 metų. ES net 22,9 proc. moterų, sulaukusių daugiau nei 75 metų (palyginti su 15,7 proc. tos pačios amžiaus grupės vyrų), patiria skurdo ir socialinės atskirties riziką (38 pav.). Senyvo amžiaus moterys paprastai gyvena ilgiau, tačiau dažniausiai vienos, ir gauna mažas pensijas. Ši tendencija yra būdinga kone visoms ES valstybėms narėms.

2017 m. Lietuvoje moterų, sulaukusių daugiau nei 75 metų, skurdo rizikos lygis siekė net 53,3 proc. ir viršijo vyrų 25,4 procentinio punkto (šios amžiaus grupės vyrų skurdo rizikos lygis buvo 27,9 proc.). Labiau nei senyvo amžiaus Lietuvos moterys skurdo tik Bulgarijos (62,9 proc.), Estijos (58,0 proc.) ir Latvijos (56,9 proc.) moterys (38 pav.).



38 pav. Moterų ir vyrų, sulaukusių daugiau nei 75 metų, skurdo rizikos lygis 2017 m. ES 28

Šaltinis: Eurostat, 2019.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. Lietuvoje didžiausias skurdo rizikos lygis buvo 65 ir vyresnių asmenų amžiaus grupėje. Šioje grupėje skurdo rizikos lygis, palyginti su 2016 m., padidėjo 5,7 procentinio punkto. Padidėjimą lėmė išaugusių darbo pajamų sąlygotas skurdo rizikos ribos padidėjimas ir santykinai mažesnis senatvės pensijų augimas. Svarbu pastebėti, kad didžiausią skurdo riziką patiria vieniši pensinio amžiaus žmonės, dažniausiai – moterys. Vidutinė senatvės pensija pajamų tyrimo laikotarpiu (2016 m.) buvo 255,3 Eur ir sudarė 83,2 proc. skurdo rizikos ribos. Vidutinė senatvės pensija jau kelerius metus yra mažesnė už skurdo rizikos ribą ir šis skirtumas kasmet didėja. Vieni gyvenantys senatvės pensininkai, gaunantys vidutinę ar šiek tiek didesnę už vidutinę senatvės pensiją ir neturintys kitų pajamų, atsiduria žemiau skurdo rizikos ribos.

Ilgėjant amžiui, didėja ir sveikatos priežiūros bei socialinės rūpybos poreikis, tačiau buvimo pensijoje metu pensijų dydis menksta. Kai kuriose ES šalyse daugiau nei 10 proc. senyvo amžiaus moterų negali sau leisti būtinosios sveikatos priežiūros. Šiuo atveju problemą spręsti padėtų pensijų indeksavimas ir lengvesnis priėjimas prie viešai teikiamų arba subsidijuojamų paslaugų – tokiu būdu išaugtų pensininkų gyvenimo kokybė.³⁰

2018 m. rugpjūtį Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija paskelbė pagrindines priemones, skirtas senatvės pensininkų skurdui mažinti:

- 1. Senatvės pensijų indeksavimas nuo 2018 m.** Nuo 2018 m. pradžios visos senatvės pensijos indeksuojamos ir auga tiek, kiek vidutiniškai šalyje didėja atlyginimų fondas. Pensijų indeksavimo koeficientą lemia visų šalies dirbančiųjų uždirbto darbo užmokesčio pokyčio vidurkis per septynerius metus. 2019 m. pirmojo pusmečio duomenimis, vidutinė senatvės pensija siekė 344 eurus, o turint būtinają stažą – 363 eurus. Nuo 2016 m. pradžios vidutinė senatvės pensija išaugo nuo 255 iki 344 eurų, o turint būtinają stažą – nuo 266 iki 363 eurų. Planuojama, kad 2019 m. dėl indeksavimo senatvės pensijos didės vidutiniškai dar 6,8 proc.

14 lentelė. Vidutinė senatvės pensija Lietuvoje 2016–2018 m., Eur

Metai	2016	2017	2018 (12 mėnesį)	2019 I pusm.
Vidutinė senatvės pensija, Eur	255,28	277,20	319,4	344,18
Vidutinė senatvės pensija turint būtinają stažą, Eur	266,18	291,14	337,6	363,49

Šaltinis: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

2. **Senatvės pensijų perskaičiavimas.** 2018 m. rugpjūtį ir rugsėjį „Sodra“ pradėjo mokėti didesnes senatvės pensijas tiems senjorams, kurie turi sukaupe daugiau nei 30 metų stažo. Rugpjūtį perskaičiuotos ir didesnės pensijos buvo išmokamos maždaug 150 tūkst. senjorų, likusiems – rugsėjį. Perskaičius pensijos padidės dar vidutiniškai 9 eurais.
3. **Priemokos mažiausių pensijų gavėjams nuo 2019 m.** Nuo 2019 m. mažesnes nei 233 eurų išmokas gaunantys senatvės pensininkai, kurie yra įgiję minimalų ar ilgesnį stažą, vidutiniškai gaus po 20 eurų priemoką, tačiau kiekvienam asmeniui senatvės pensija didės individualiai. Tai palies apie 90 tūkst. senatvės pensininkų ir neįgaliųjų. Iš valstybės biudžeto šiam tikslui skirta 20 mln. eurų. Šalpos pensija pagyvenusiems ir neįgaliems asmenims po pertvarkos augs nuo 117 iki 130 eurų. Tai apims apie 5 tūkst. šalpos pensijos gavėjų. Iš biudžeto šalpos pensijoms didinti ketinama skirti 0,9 mln. eurų.³¹

2.3.4. Pagrindiniai moterų ir vyrų pensijų atotrūkio iššūkiai Europos Sąjungoje

Lyčių atotrūkis pensijose yra pasekmė nelygybės, kuri per visą moters gyvenimo ciklą ją lydi ir kaupiasi transformuodamasi į neigiamas pasekmes įvairiose ekonominio, socialinio ir kultūrinio gyvenimo srityse. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) lyčių lygybės indeksas analizuojamas šešiose tematinėse dimensijose, kurios apima pagrindines ES politikos sistemos sritis lyčių lygybės aspektu.³²

Darbas. 2015 m. lyčių lygybės indeksas darbo srityje sudarė 71,5 iš 100 galimų, o tai reiškia, kad šioje srityje moterų ir vyrų nelygybė vis dar egzistuoja. Kalbant apie pensijų atotrūkį, paprastai socialinių išmokų sistemos yra grindžiamos darbo, trunkančio visą darbo dieną ir visą gyvenimą iki pensinio amžiaus, principu ir tarsi nurodo į vyrišką šeimos maitintojo normą. Kitaip tariant, pensijų sistema buvo sukurta, pirmiausia turint galvoje vyrus, o moteris traktuojant kaip netiesiogines išmokų gavėjas, kurių teisė į pensiją ir finansinį saugumą senatvėje buvo kildinama iš jų santuokinio statuso. Ir nepaisant to, kad pastaraisiais dešimtmečiais visuomenė ir šeima, kaip institutas, iš esmės pasikeitė, pensijų sistema vis dar yra paremta tuo pačiu – darbo visą darbo dieną ir visą gyvenimą principu. Dėl tos priežasties

31 3 priemonės senatvės pensininkų skurdui mažinti, 2018.

32 Burkevica, Humbert, Oetke, & Paats, 2015.

dalyvavimas darbo rinkoje yra kertinis veiksnys, lemiantis pensijos gavimą senatvėje.

Tačiau realybė yra ta, kad moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir dirbamų valandų bei metų skaičius yra mažesnis nei vyrų, o tai apriboja moterų gaunamų pensijų dydį. Kita vertus, didėjant moterų dalyvavimui darbo rinkoje, jos vis dėlto yra labiau linkusios dirbti ne visą darbo dieną (ypač ekonomiškai stipriose ES šalyse), o tai visada reiškia mažesnę darbo užmokestį ir siauresnes karjeros galimybes.

P pinigai. Moterys turi mažesnę priėjimą prie finansinių ir ekonominių išteklių – tai rodo lyčių lygybės indeksas, šioje srityje sudarantis 79,6 iš 100 (2015 m.). Dėl nevienodų pozicijų darbo rinkoje moterys uždirba mažiau nei vyrai, todėl senatvėje dažnai susiduria su skurdo rizika. Be to, tyrimai rodo, kad moterys, turinčios vaikų, vidutiniškai uždirba mažiau nei tos, kurios vaikų neturi. Dažnai susiduriama su paradoksalia situacija, kai motinystė darbo rinkoje yra tarsi „bauduojama“ įvairiomis priemonėmis – pradedant galimybe gauti didesnę darbo užmokestį, kelti kvalifikaciją ir baigiant priėmimu į darbą, kai patylomis verčiau pasirenkamas kandidatas vyras arba vaikų neturinti moteris. Ir priešingai – tėvystė dažniausiai turi palankų poveikį vyrų kompetencijai vertinti ir jų karjeros perspektyvoms.

Žinios. 2015 m. lyčių lygybės indeksas žinių srityje sudarė 63,4 iš 100 galimų. Nepaisant to, kad moterys visoje ES labiau siekia aukštojo išsilavinimo, jų atstovavimas specialybėse, kurios asocijuojasi su didelėmis pajamomis, vis dar mažas. Vadinamųjų „moterišku“ profesijų ir specialybių nuvertinimas ir lyčių segregacija aukštajame moksle taip pat prisideda prie lyčių atotrūkio pensijose.

Laikas. Tai yra viena svarbiausių sričių, darančių didelę įtaką lyčių nelygybei apskritai ir lemiančių moterų ir vyrų pensijų skirtumus. Lyčių lygybės indeksas laiko srityje 2015 m. sudarė 65,7 iš 100. Moterys vis dar akivaizdžiai dominuoja rūpybos ir namų ruošos srityje, o tai iš esmės apriboja jų galimybes užsidirbti orią pensiją. Moterys siejamos su nemokamu darbu namų ūkiuose, todėl dažnai yra priverstos dirbti ne visą darbo dieną, kad galėtų atlikti savo šeimos pareigas. Taip jos „neįtelpa“ į pensijų sistemos normas, pagrįstas „vyriškais“ darbo visą dieną ir nenutrūkstamai visą gyvenimą principais. Darbas ne visą dieną lemia mažą moterų pensijų dydį senatvėje.

Valdžia. 2015 m. lyčių lygybės indeksas valdžios srityje sudarė 48,5 iš 100. Kaip ir laiko srityje, valdžios – tai yra viena mažiausių indekso reikšmių. Valdžios sritis

parodo moterų dalį, priimant politinius ir ekonominius sprendimus. Nepakankamas moterų atstovavimas gerai atlyginamose pozicijose reiškia, kad vidutiniškai privačios pensijų schemos joms yra mažiau prieinamos nei vyrams.

Sveikata. Skirtingai nei kitos sritys, sveikatos sritis gauna gana gerą įvertinimą – 2015 m. lyčių lygybės indeksas šioje srityje sudarė 87,4 iš 100. Galima teigti, kad lyčių nelygybė sveikatos srityje yra gana nedidelė visų suaugusiųjų grupėje. Tačiau verta atkreipti dėmesį, kad daugelyje ES šalių moterų gyvenimo trukmė didesnė nei vyrų ir kaip tik šiame amžiaus tarpsnyje didėja moterų poreikis sveikatos priežiūrai, kuri gali būti sunkiai prieinama gaunant mažas pensijas.

3. LIETUVOJE VEIKIANČIŲ ĮMONIŲ IR ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ EKONOMINĖ PADĖTIS PAGAL LYTĮ

3.1. Sociologinio tyrimo metodika ir bendrieji respondentų duomenys

Apklaustos tikslas – išsiaiškinti su lyties aspektu susijusias Lietuvos vyrų ir moterų nuostatas ir elgseną darbo rinkoje bei šeiminio gyvenimo kontekste, jų gebėjimus planuoti asmeninius finansus, pastangas tobulėti, norą investuoti, siekti karjeros, plėtoti verslą ir kitus pajamų bei pensijos dydį ir skirtumą pagal lytį sąlygojančius veiksnius.

Respondentų skaičius: N = 200.

Tyrimo objektas: 18 metų ir vyresni dirbantys Lietuvos gyventojai.

Respondentų atranka – apklausa atlikta įvairiuose Lietuvos regionuose, respondentų skaičius – 100 skirtingo amžiaus vyrų ir 100 skirtingo amžiaus moterų (dirbančių asmenų).

Atrankos metodas: daugiapakopė, tikimybinė atranka. Respondentų atranka parengta taip, kad kiekvienas Lietuvos gyventojas turėtų vienodą tikimybę būti apklaustas.

Apklaustos būdas: interviu respondento namuose.

Tyrimo metodika: klausimyną sudaro 35 įvairių tipų klausimai (uždari, pusiau uždari; su nominaliomis, eilės, intervalinėmis, Likert ir kitomis skalėmis). Tyrimo metu buvo renkami tiek faktiniai (objektyvūs) duomenys (pvz., gyvenamoji vieta, lytis, amžius, pajamų dydis, einamos pareigos, užimtumas visą / ne visą darbo dieną ir pan.), tiek subjektyvūs respondento vertinimai (pvz., savo finansinės padėties vertinimas, savęs priskyrimas tam tikram gyventojų sluoksniui pagal pragyvenimo lygį, vartojimo ir taupymo įpročiai, finansinės elgsenos vertinimas ir pan.).

Klausimynas sudarytas panaudojant projekto tyrėjų pasiūlytus klausimus ir adaptavus kai kuriuos Amerikos psichologų asociacijos aprobuotus ir validizuotus vertinimo instrumentus. Tyrimo respondentai atrinkti ir tyrimo metodika parengta taip, kad visus tyrimo metu gautus respondentų atsakymus būtų galima

sugrupuoti ir išanalizuoti pagal lytį, siekiant nustatyti moterų ir vyrų faktinės padėties, subjektyvių nuostatų ir elgsenos skirtumus.

Apklauso vykdyimo laikas: 2019 m. gegužė.

Apklausa vykdyta bendradarbiaujant su visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centru „Vilmorus“.

15 lentelė. *Statistinių paklaidų, esant skirtingiems rezultatams, dydžiai*

	proc.	proc.	proc.	proc.	proc.	proc.	proc.	proc.	proc.
	3	5	10	15	20	25	30	40	50
	97	95	90	85	80	75	70	60	50
N									
100	3,4	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
200	2,4	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1

Tyrimo vykdyimo metu buvo apklausti įvairioms amžiaus grupėms priklausančys respondentai, kuriems per 18 metų (detalus jų pasiskirstymas pagal amžių pateiktas 16 lentelėje). Siekiant tyrimų duomenis palyginti pagal lytį, moterų ir vyrų apklausta lygiomis dalimis (50 proc. moterų ir 50 proc. vyrų). Visi respondentai – dirbantys ir gyvenantys Lietuvoje.

16 lentelė. *Respondentų pasiskirstymas pagal amžių*

Amžiaus grupė	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
18–24 m.	6,0	12	7	5
25–35 m.	20,0	40	23	17
36–50 m.	39,0	78	32	46
51–65 m.	32,5	65	35	30
66 ir daugiau	2,5	5	3	2
Iš viso	100,0	200	100	100

Apklausa vykdyta Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Panevėžyje; Alytaus, Tauragės, Rokiškio, Utenos, Švenčionių, Telšių, Mažeikių, Raseinių, Ukmergės, Molėtų, Akmenės, Kretingos, Varėnos, Klaipėdos, Kauno, Kelmės, Kupiškio, Šakių, Šiaulių, Prienų rajonuose ir Birštono, Kalvarijų bei Elektrėnų savivaldybėse. Tyrimas vyko 22 miestuose ir 38 kaimuose. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamosios vietos dydį pateiktas 1.3 lentelėje. Visuose gyvenamųjų vietų tipuose (pagal dydį ir gyventojų skaičių) stengiasi išlaikyti proporcingą abiejų lyčių atstovavimą.

17 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą

Gyvenamoji vieta	N	Proc.	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Kaimas / kaimo vietovė (mažiau nei 3000 gyv.)	64	32,0	32	32
Miestelis (nuo 3000 iki 5000 gyventojų)	4	2,0	2	2
Miestas (nuo 5000 iki 80000 gyventojų)	48	24,0	23	25
Kaunas, Klaipėda, Šiauliai, Panevėžys	45	22,5	23	22
Vilnius	39	19,5	20	19
Iš viso	200	100,0	100	100

Pagal šeiminę padėtį didžioji dalis apklaustųjų (63,5 proc.) yra vedę vyrai arba ištekėjusios moterys (18 lentelė), du trečdaliai repondentų – neturintys nepilnamečių vaikų (65,5 proc.), t. y. tokie darbuotojai, kurių būtinosis vartojimo išlaidos jau neturėtų būti susijusios su vaikų priežiūra ir ugdymu bei pareiga išlaikyti nepilnamečius vaikus. 19 proc. respondentų nurodė turintys 1 nepilnamečių vaiką, 15 proc. – 2 nepilnamečius vaikus (19 lentelė).

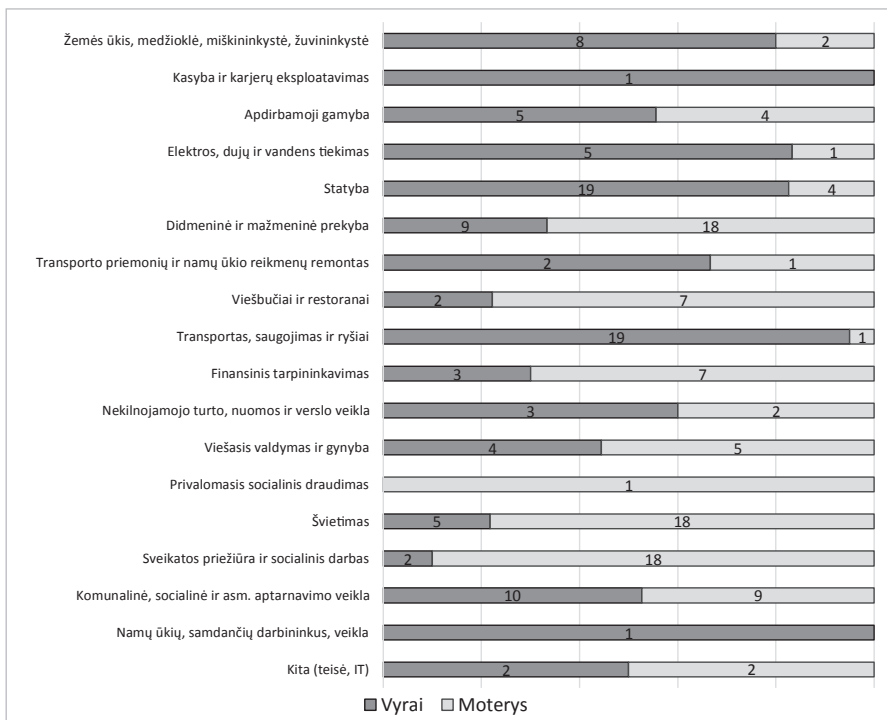
18 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal šeiminę padėtį

Šeiminė padėtis	N	Proc.	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Vedęs / ištekėjusi	127	63,5	62	65
Gyvenu su partneriu (-e)	28	14,0	17	11
Išsiskyres (-usi)	24	12,0	10	14
Našlys (-ė)	6	3,0	–	6
Gyvenu vienas (-a) nevedęs / netekėjusi	15	7,5	11	4
Iš viso	200	100,0	100	100

19 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal turimus nepilnamečius vaikus

Turimi nepilnamečiai vaikai (0–17 m.)	N	Proc.	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Nėra vaikų	131	65,5	67	64
1 vaikas	38	19,0	17	21
2 vaikai	30	15,0	15	15
4 vaikai	1	0,5	1	–
Iš viso	200	100,0	100	100

Tyrimo dalyvavę dirbantys asmenys atstovavo visiems 17 ekonominės veiklos sektorių. Daugiausia darbuotojų apklausta iš didmeninės ir mažmeninės prekybos (13,5 proc.), statybos ir švietimo (po 11,5 proc.), transporto, saugojimo ir ryšių (10 proc.), sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (10 proc.), kitos komunalinės, socialinės ir asmeninės aptarnavimo veiklos (9,5 proc.) sektorių. Moterų daugiausia atstovaujami sektoriai – didmeninė ir mažmeninė prekyba, švietimas, sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (sudarė po 18 proc. respondentžių moterų), vyrų – statyba, transportas, saugojimas ir ryšiai (po 19 proc. respondentų vyrų). Detalus respondentų pasiskirstymas pagal ūkio sektorius ir lytį pateiktas 39 pav.



39 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal ūkio sektorius

Didžioji dalis darbuotojų, dalyvavusių tyrimo (80,5 proc.), dirba visą darbo dieną (visu etatu), 11,5 proc. nurodė dirbantys mažiau nei vienu etatu, 5,5 proc. respondentų – daugiau nei vienu etatu. Pažymėtina, kad tarp moterų pasiskirstymas pagal užimtumą visą / ne visą darbo dieną skiriasi nuo vyrų – jų mažiau dirba

visu etatu, taip pat daugiau moterų nei vyrų dirba ne visą darbo dieną (20 lentelė). Taigi galima teigti, kad respondentų pasiskirstymas atitinka statistinį užimtų Lietuvos gyventojų vaizdą. Be to, iš tyrime dalyvavusių respondentų kiek daugiau moterų nei vyrų dirba ir daugiau neu vieną darbą.

20 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal užimtumą visą / ne visą darbo dieną

Užimtumas	N	Proc.	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Dirba mažiau nei vienu etatu	23	11,5	7	16
Dirba visu etatu	161	80,5	85	76
Dirba daugiau nei vienu etatu	11	5,5	4	7
Dirba sezoninį / valandinį darbą / terminuotai	5	2,5	4	1
Iš viso	200	100,0	100	100

Pagal išsilavinimą po penktadalį respondentų sudaro vidurinį, profesinį ir aukštesnįjį išsilavinimą įgiję specialistai, 7,5 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 14 proc. – universitetinį išsilavinimą ir 15 proc. – magistro laipsnį įgiję darbuotojai (21 lentelė). Praktiškai visose išsilavinimo lygio grupėse išlaikytas proporcingas abiejų lyčių atstovavimas, pvz., universitetinį ir aukštesnį (magistro ar daktaro laipsnį) išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų dalis yra tokia pati – po 30 proc. nuo tos pačios lyties respondentų, todėl tyrimo duomenys leidžia daryti lygiavertiškus palyginimus ir pagrįstas išvadas, vertinant darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų skirtumus pajamų, karjeros, finansinės elgsenos požiūriu.

21 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Išsilavinimas	N	Proc.	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Pagrindinis	3	1,5	–	3
Vidurinis	40	20,0	20	20
Profesinis (ir spec. vidurinis)	41	20,5	24	17
Aukštesnysis (ir technikumai)	40	20,0	21	19
Aukštasis (neuniversitetinis)	15	7,5	5	10
Aukštasis (universitetinis: bakalauro)	28	14,0	15	13
Aukštasis (universitetinis: magistras / jam prilygstantis)	30	15,0	13	17
Aukštasis (mokslų daktaras)	3	1,5	2	1
Iš viso	200	100,0	100	100

Pagal einamas pareigas trečdalį respondentų sudaro įmonių ar įstaigų specialistai, kiek daugiau nei ketvirtadalį (28 proc.) – dabinininkai ar amatininkai, penktadalį – paslaugų sektoriaus darbuotojai. Vadovai sudaro 9,4 proc. respondentų. Pastebėtina, kad moterų vadovių tiek tarp įmonės ar įstaigos vadovų, tiek tarp vidurinio ar žemesniojo lygio vadovų yra kur kas mažiau, o tarp paslaugų sektoriaus darbuotojų – daugiau nei du kartus (22 lentelė). Šie skirtumai, tikėtina, turės įtakos toliau nagrinėjamam moterų ir vyrų pasiskirstymui pagal pajamų dydžius.

22 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal einamas pareigas

Užimamos pareigos	N	Proc.	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Įmonės ar įstaigos vadovas	11	5,5	8	3
Vidurinio / žemesniojo lygio vadovas	8	4,0	6	2
Įmonės ar įstaigos darbuotojas, specialistas	70	35,0	32	38
Įstaigos tarnautojas	11	5,5	3	8
Paslaugų sektoriaus darbuotojas	40	20,0	11	29
Darbininkas ar amatininkas	56	28,0	36	20
Ūkininkas	4	2,0	4	–
Iš viso	200	100,0	100	100

3.2. Moterų ir vyrų subjektyvi socialinė ekonominė stratifikacija

Pastaruoju metu vis dažniau atliekami gyventojų laimingumo jausmo ir jo priklausomumo nuo socialinės ir ekonominės nelygybės tyrimai.³³ Todėl, siekiant išanalizuoti dirbančių Lietuvos moterų ir vyrų finansinės padėties, jų subjektyvių nuostatų ir finansinės elgsenos skirtumus, respondentų buvo prašoma įvertinti ir savo subjektyvią socialinę ir ekonominę padėtį.

Remdamiesi Lietuvos darbuotojų tyrimo duomenimis, pamėginome įvertinti, ar yra sąsajų tarp respondentų gaunamų pajamų, subjektyvios socialinės ir

33 2015 m. Shigehiro Oishio (Viržinijos universitetas, JAV) ir Selino Keseburo (Londono verslo mokykla, Didžioji Britanija) atliktas tyrimas nustatė, kad ekonomikos augimas ne visuomet užtikrina gyventojų laimės jausmą ir tai ypač ryšku šalyse, kuriose yra didelė turtinė nelygybė. Empiriniai tyrimai patvirtina, kad laimę labiau lemia ne pinigų kiekis, o tolygesnis jų pasiskirstymas visuomenėje.

ekonominės stratifikacijos bei lyties, todėl į tyrimo klausimyną įtraukėme ir subjektyvų socialinės ir ekonominės padėties vertinimą. Panaudodami modifikuotą subjektyvios socialinės padėties skalę (angl. *Subjective Social Class Measure*, Belmi, Neale, 2014), kuri vertina asmens subjektyvų socioekonominį statusą, tiriamuosius suskirstėme į 5 grupes:

1. Priskiriantys save prie turtingųjų sluoksnių, gyvena turtingą ir privilegijuotą gyvenimą, turi daug pinigų, jaučiasi elito dalimi.
2. Priskiriantys save viduriniam sluoksniui, turi pakankamai pinigų oriai (normaliai) gyventi.
3. Priskiriantys save viduriniam sluoksniui, kartais jiems tenka riboti išlaidas (ne visada turi pinigų oriai (normaliai) gyventi).
4. Priskiriantys save neturtingųjų sluoksniui, neturi pinigų oriam gyvenimui.
5. Priskiriantys save pačių neturtingiausiųjų sluoksniui, neturi pinigų elementariems kasdieniams poreikiams.

Pagal gautus respondentų atsakymus, turtingųjų sluoksniui savęs nepriskyrė nė vienas apklaustas asmuo. Kitų respondentų pasiskirstymas pagal subjektyviai vertinamą socialinę ir ekonominę padėtį pateiktas 23 lentelėje.

23 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal subjektyvų socioekonominį statusą

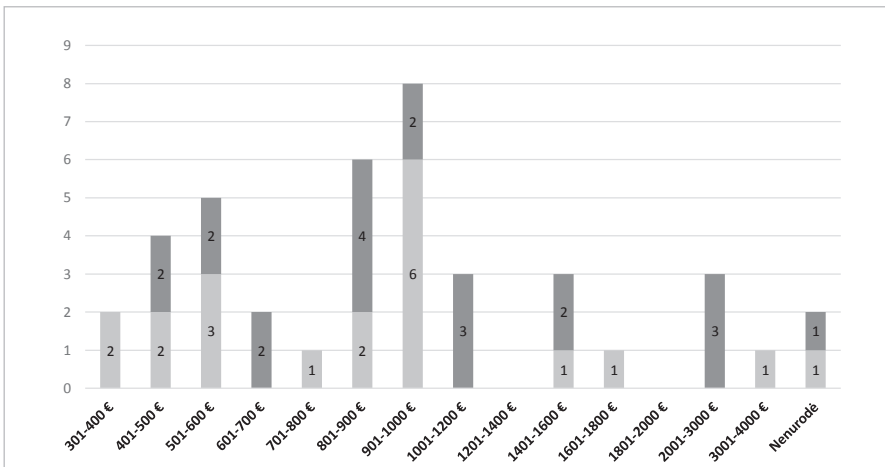
	Proc. nuo respondentų	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Jaučiasi priklausantys <u>viduriniam sluoksniui</u> , turi pakankamai pinigų oriai (normaliai) gyventi	20,5	41	21	20
Jaučiasi priklausantys <u>viduriniam sluoksniui</u> , tačiau kartais tenka riboti išlaidas (ne visada turi pinigų oriai (normaliai) gyventi)	58,0	116	55	61
Jaučiasi priklausantys <u>neturtingųjų sluoksniui</u> , neturi pinigų oriam gyvenimui	20,0	40	23	17
Jaučiasi priklausantys <u>pačių neturtingiausiųjų sluoksniui</u> , neturi pinigų elementariems kasdieniams poreikiams	0,5	1	–	1
Neatsakė	1,0	2	1	1
Iš viso	100,0	200	100	100

Viduriniam sluoksniui, kuris turi pakankamai pinigų, kad galėtų oriai gyventi, save priskyrė penktadalis respondentų – praktiškai tolygiai moterų ir vyrų. Didžioji dalis – 58 proc. – save priskiria tam viduriniam sluoksniui, kuriam tenka riboti išlaidas. Čia respondentų pasiskirstymas pagal lytį kiek skiriasi – taip savo

socialinių ir ekonominių statusą vertinančių moterų kiek daugiau. Tačiau daugiau vyrų nei moterų save priskiria neturtingųjų, kurie neturi pinigų oriam gyvenimui, sluoksniui. Taigi galima teigti, kad vyrai savo socialinį ir ekonominių statusą linke vertinti pesimistiškiau. Tačiau kad pateiktume pagrįstas išvadas, turime atsižvelgti ir į kitą svarbų veiksni – pajamų dydį, sąlygojantį tokį savo socialinės ir ekonominės padėties vertinimą.

Kaip rodo gana įvairus 20-ies save priskiriančių prie oriai gyvenančių moterų pasiskirstymas pagal gaunamas pajamas (neto per mėnesį), didelės pajamos nėra pagrindinis vertinimo matas, save priskiriant viduriniam visuomenės sluoksniui: pajamų dydžiai „į rankas“ varijuoja nuo 301 iki 4000 Eur ir daugelio jų (6 respondentų) pajamos yra kiek didesnės už vidutinį darbo užmokestį – nuo 900 iki 1000 Eur (2019 II ketv. neto („į rankas“) sudarė 817,8 Eur). Pažymėtina, kad visų šių moterų pagrindinis pajamų šaltinis – darbo užmokestis.

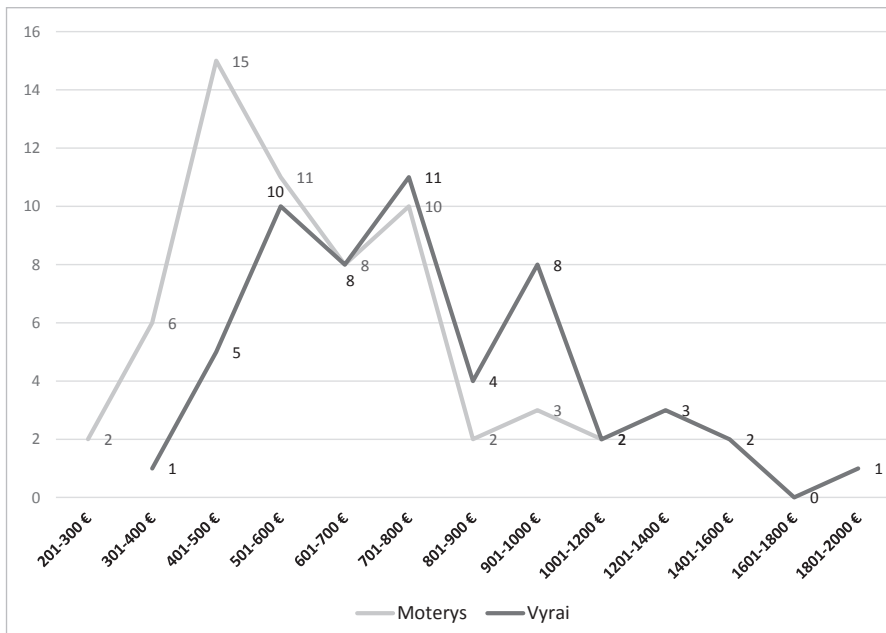
Kaip labiau pasitvirtinę save įvardiję vyrai (21) pagal pajamų dydžius taip pat pasiskirstę gana plačiame pajamų dydžių intervale – nuo 401 iki 3000 Eur (neto per mėnesį). Tiesa, žemiausia pajamų dydžio riba yra didesnė nei moterų – nuo 401 Eur (moterų – nuo 301 Eur). Tai rodo kiek didesnius vyrų lūkesčius ir savo didesnę pajamų poreikį socialiniam statusui užtikrinti. Pagal pajamų šaltinius 16 vyrų pagrindinis pajamų šaltinis – darbo užmokestis, 5 respondentai pagrindines pajamas gauna iš nuosavo verslo arba ūkininkavimo. Detalus oriai gyvenančių vidurinio sluoksnio atstovų pasiskirstymas pagal lytį ir pajamų dydžius pateiktas 40 paveiksle.



40 pav. Oriai gyvenančių vidurinio sluoksnio atstovų pasiskirstymas pagal lytį ir pajamų dydžius (neto per mėnesį)

Iš priskiriančių save viduriniam sluoksniui moterų, kurioms kartais tenka riboti išlaidas ir kurios ne visada turi pinigų oriai (normaliai) gyventi (61), didžioji dalis (26) uždirba nuo 401 iki 600 Eur (neto per mėnesį), 10 jų gauna 701–800 Eur darbo užmokestį, kitos respondentės nurodė įvairius pajamų dydžius, varijuojančius nuo 201 iki 1200 Eur (neto per mėnesį). Pažymėtina, kad daugiau nei 1000 Eur uždirbančios respondentės gyvena didmiesčiuose, kur, tikėtina, vartojimo išlaidos yra didesnės.

Iš 55 vyrų, kurie priskiria save prie vidurinio, tačiau turinčio riboti išlaidas sluoksniu, daugiausia (29) gauna 501–800 Eur dydžio pajamas „į rankas“ per mėnesį, o bendrai šio sluoksniu pajamų dydžiai varijuoja nuo 301 iki 2000 Eur, taigi to paties subjektyvaus socialinio ekonominio statuso vyrų pajamų dydžių intervalo ribos platesnės, o šio sluoksniu pajamų pradinė riba labiau „pasislinkusi į dešinę“, t. y. pajamų didėjimo kryptimi (žr. mėlyną kreivę 1.3 pav.). Kaip ir moterų, vyrų atveju pažymėtina, kad uždirbantys 1001–2000 Eur, bet savo išlaidas riboti priversti darbuotojai gyvena didmiesčiuose. Detalaus šio vidurinio sluoksniu atstovų pasiskirstymo kreivę pagal lytį ir pajamų dydžius pateikta 41 paveiksle.

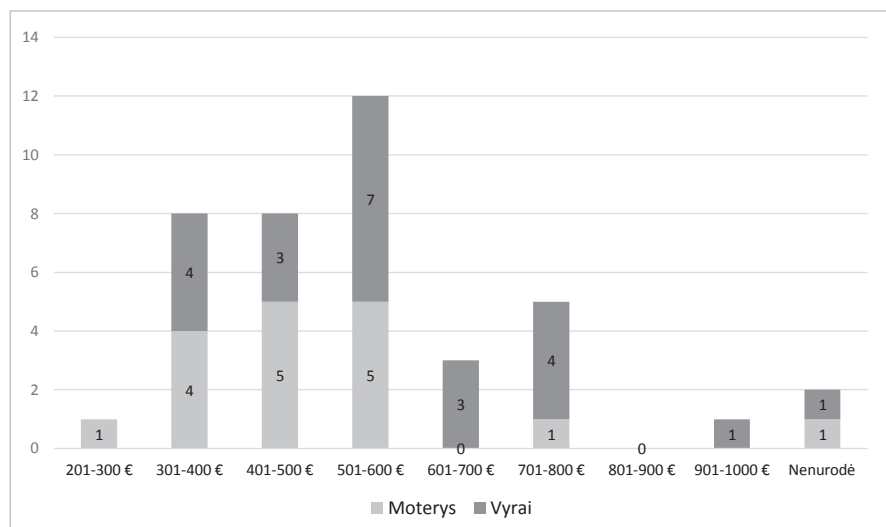


41 pav. Savo išlaidas ribojančių vidurinio sluoksniu atstovų pasiskirstymas pagal lytį ir pajamų dydžius (neto per mėnesį)

Gana pesimistišką savo socialinės ir ekonominės padėties vertinimą nurodė 18 proc. respondenčių moterų ir 23 proc. respondentų vyrų, kurie teigia neturintys pinigų oriam gyvenimui ir save priskiria neturtingiausių sluoksniui (vienintelė moteris iš šių respondentų nurodė, kad priskiria save pačių neturtingiausiųjų, kurie neturi pinigų elementariems kasdieniams poreikiams, sluoksniui; jos pajamos iš darbo užmokesčio sudaro 301–400 Eur).

17 pagal subjektyvų socialinės ir ekonominės padėties vertinimą priskiriančių save neturtingųjų sluoksniui moterų gaunamos pajamos per mėnesį (neto) sudaro nuo 201 iki 800 Eur, 23 neturtingųjų vyrų – nuo 300 iki 1000 Eur per mėnesį (neto), ir tai vėlgi rodo, kad vyrų savęs vertinimo pagal pajamų dydį „kartelė“ yra aukštesnė, jų lūkesčiai pajamų dydžiui didesni ir labiau susiję su savęs priskyrimu skirtingoms socialinės ir ekonominės padėties grupėms.

Detalus neturtingųjų sluoksniui, neturinčio pinigų oriam gyvenimui, atstovų pasiskirstymas pagal lytį ir pajamų dydžius pateiktas 42 paveiksle.



42 pav. Neturtingųjų sluoksniui, neturinčio pinigų oriam gyvenimui, atstovų pasiskirstymas pagal lytį ir pajamų dydžius (neto per mėnesį)

Gana plataus spektro respondentų pasiskirstymas pagal pajamų dydžius visuose aptartuose socialiniuose ir ekonominiuose sluoksniuose taip pat rodo, kad dalis respondentų subjektyviai savo materialinę būklę linkę vertinti gana kritiškai ir tik keletas – optimistiškai, nors pajamos nesiekia minimaliojo šalies darbo

užmokesčio (2019 m. jis sudaro 395,78 Eur per mėnesį „į rankas“). 10 proc. respondentų, gaunančių didesnę nei vidutinį šalies darbo užmokestį (daugiau nei 900 Eur neto per mėnesį), save priskiria prie tų, kuriems tenka riboti išlaidas, ir pažymėtina, kad daugelis jų (17) – vyrai. Tik 3 moterys iš visų apklausoje dalyvavusių moterų, kurios gauna didesnes nei 901 Eur neto pajamas per mėnesį, save priskyrė prie ribojančių išlaidas. Tai vėlgi galbūt rodo mažesnius moterų lūkesčius, siejamus su darbo užmokesčiu, ir įpratimą gyventi iš mažesnių nei vyrai pajamų.

3.3. Moterų ir vyrų pajamos ir finansinė padėtis

Pajamų šaltiniai. Tyrime dalyvavusių moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal pagrindinį pajamų šaltinį gana įprastas ir atspindintis realią Lietuvos dirbančiųjų situaciją: moterys – samdomos darbuotojos (97 proc.), didžiosios dalies (89 proc.) vyrų pagrindinis pajamų šaltinis – taip pat darbo užmokestis, kiti 11 proc. nurodė, kad pagrindines pajamas uždirba iš nuosavo verslo ar ūkininkavimo. Nė vienas iš darbuotojų nenurodė kitų pajamų šaltinių, kurie užtikrintų pragyvenimą kaip pagrindiniai pajamų šaltiniai, t. y. santaupų palūkanų, dividendų, pajamų iš nekilnojamojo turto, akcijų ar kt.

24 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinius pajamų šaltinius

	Proc. nuo respondentų	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Darbo užmokestis	93,0	186	89	97
Pajamos iš nuosavo verslo ar ūkininkavimo	6,5	13	11	2
Pensija	0,5	1		1
Iš viso	100,0	200	100	100

Pajamų dydžiai. Penktadalis tyrime dalyvavusių Lietuvos dirbančiųjų (19,5 proc.) nurodė gaunantys 501–600 Eur pajamas per mėnesį „į rankas“, o tai nesiekia vidutinio šalies darbo užmokesčio (VDU)³⁴ ir yra tik ~100 Eur daugiau už minimaliąją mėnesinę algą (MMA).³⁵ **Mažesni nei vidutinis darbo užmokestį gauna net 70 proc. respondentų** (62 vyrai ir 78 moterys), tik 6,5 proc. respondentų gauna atlyginimą, artimą vidutiniam darbo užmokesčiui, kiti 20,5 proc. respondentų

34 2019 m. II ketv. neto darbo užmokestis sudarė 817,8 Eur per mėnesį.

35 2019 m. neto darbo užmokestis sudaro 395,78 Eur per mėnesį.

gauna didesnes pajamas nei VDU, ir šis procentas kiekybiškai kaip tik atitinka dalį respondentų, kurie subjektyviai save priskiria viduriniam sluoksniui, turinčiam pakankamai pinigų oriai (normaliai) gyventi (tačiau, kaip jau minėta pirmiau, subjektyvaus vertinimo ir pajamų dydžių pasiskirstymas labai varijuoja ir tarpusavy nėra stipriai koreliuojantis).

Moterų situacija pagal pajamų dydžius vis dėlto liūdnė – 16 proc. moterų gauna darbo užmokestį, lygų arba mažesnį už MMA, o MMA gaunančių vyrų dalis kur kas mažesnė – tik 5 proc. (bendras MMA arba mažiau gaunančių respondentų skaičius – 21, arba 10,5 proc.).

25 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal per mėnesį gaunamas pajamas (neto)

	Proc. nuo respondentų	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
201–300 €	1,5	3	–	3
301–400 € (~MMA)	9,0	18	5	13
401–500 €	16,0	32	10	22
501–600 €	19,5	39	19	20
601–700 €	10,5	21	13	8
701–800 €	13,5	27	15	12
801–900 € (~VDU)	6,5	13	9	4
901–1000 €	10,0	20	11	9
1001–1200 €	3,5	7	5	2
1201–1400 €	1,5	3	3	–
1401–1600 €	2,5	5	4	1
1601–1800 €	0,5	1	–	1
1801–2000 €	0,5	1	1	–
2001–3000 €	1,5	3	3	–
3001–4000 €	0,5	1	–	1
Nenurodė	3,0	6	2	4
Iš viso	100,0	200		

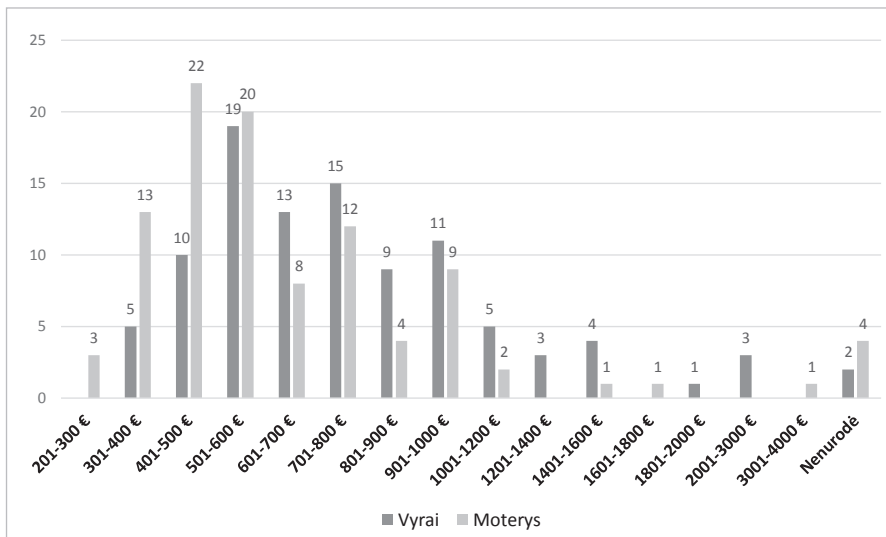
Kaip matyti iš 25 lentelės, moterų pasiskirstymas pagal pajamų dydį – mažesnių pajamų intervaluose: daugiausia, t. y. 22 proc., moterų gauna 401–500 Eur,

20 proc. – 501–600 Eur, 13 proc. – 301–400 Eur, taigi net **55 proc. moterų pajamos – 301–600 Eur intervale**; o daugiausia vyrų, t. y. 19 proc., gauna 501–600 Eur, 15 proc. – 701–800 Eur, 13 proc. – 601–700 Eur, 9 proc. – 801–900 Eur, t. y. **daugiausiai nei pusės (57 proc.) vyrų pajamos – 501–900 Eur intervale**.

Bendras respondentų, gaunančių didesnes pajamas nei VDU, – 20,5 proc., o moterų analogiškas procentas – 14, vyrų respondentų, gaunančių didesnes pajamas nei VDU, – 27 proc.

Taigi darytina išvada, kad net ir gana mažos imties tyrime (100 moterų, 100 vyrų) pajamų dydžių skirtumai akivaizdūs ir darbo rinkoje diskriminuojantys darbuotoją – moterį.

Išsamus tyrime dalyvavusių moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal pajamų dydžius pateiktas 43 paveiksle.



43 pav. Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal pajamų dydžius (neto per mėn.)

Finansinė padėtis. Darbuotojų paprašius įvertinti savo finansinę padėtį per pastaruosius 5 metus, didžioji dalis (45 proc.) teigė, kad ji išliko tokia pati. Tačiau geriau savo finansinę padėtį vertinančių dalis vis dėlto didesnė už respondentų, vertinančių ją kaip pablogėjusią (atitinkamai 36 proc. ir 19 proc.). Lyčių aspektu tiek moterų, tiek vyrų vertinimai pakankamai tolygūs (26 lentelė).

26 lentelė. Respondentų finansinės padėties tendencijų vertinimas

	Proc. nuo respondentų	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Labai pagerėjo	1,5	3	3	–
Pagerėjo	34,5	69	34	35
Išliko tokia pati	45,0	90	42	48
Pablogėjo	18,5	37	20	17
Labai pablogėjo	0,5	1	1	–
Iš viso	100,0	200	100	100

Subjektyvus finansinės gerovės tendencijų vertinimas stipriai koreliuoja ir su kitu subjektyviu rodikliu – savęs priskyrimu tam tikram visuomenės sluoksniui. Optimistiškai savo finansinės padėties tendencijas vertinantys save priskiria viduriniam ir oriai gyvenančiam visuomenės sluoksniui, didžiajai daliai vidurinio ir išlaidas ribojančio visuomenės sluoksnio būdingas stabilus finansinės padėties apibūdinimas, o neturtingaisiais save įvardijantys respondentai teigia, kad jų situacija pablogėjusi (27 lentelė).

27 lentelė. Subjektyvių finansinės padėties tendencijų ir socioekonominio statuso vertinimų pasiskirstymas

		Labai pagerėjo	Pagerėjo	Išliko tokia pati	Pablogėjo	Labai pablogėjo	Iš viso	
Grupė	vidurinių sluoksnių, turi pakankamai pinigų	N	2	19	18	2	41	
		proc.	4,9	46,3	43,9	4,9	100,0	
	vidurinių sluoksnių, kartais riboja išlaidas	N	1	41	55	19	116	
		proc.	0,9	35,3	47,4	16,4	100,0	
	neturtingųjų sluoksnių	N		9	14	16	1	40
		proc.		22,5	35,0	40,0	2,5	100,0
	pačių neturtingiausių sluoksnių	N			1			1
		proc.			100,0			100,0

Į klausimą, kaip sekasi išgyventi, didžioji dalis tyrimo dalyvių (47,5) atsakė, kad kartais būna sunkumų, 43,5 proc. – normaliai ir po 4,5 proc. nurodė kraštutinius atvejus – sakė, turintys rimtų finansinių rūpesčių arba išgyvenantys lengvai.

Atsakymų pasiskirstymas pagal lytį pakankamai proporcingas, tik tarp optimistiškiausių vertinimų vyrų pasisakymų yra daugiau nei moterų (28 lentelė).

28 lentelė. Respondentų esamos finansinės padėties vertinimas

	Proc. nuo respondentų	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Turiu rimtų finansinių rūpesčių	4,5	9	4	5
Kartais būna sunkumų	47,5	95	46	49
Normaliai	43,5	87	43	44
Lengvai	4,5	9	7	2
Iš viso	100,0	200	100	100

Pajamų didėjimo arba mažėjimo priežastys. Siekiant nustatyti pagrindines pajamų didinimo darbovietėse priežastis, respondentų buvo klausiama, dėl kokių priežasčių pastaruoju metu jiems buvo padidintas atlyginimas ar padidėjo pajamos iš nuosavo verslo. Nors moterų ir vyrų, kurių pajamos ūgtelėjo, skaičius labai panašus, tačiau jų nurodytos padidėjimo priežastys – skirtingos.

22,9 proc. moterų teigė, kad pajamos didėjo dėl darbo krūvio padidėjimo, minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo arba dėl to, kad apskritai gavo darbą, o **vyrų nurodė visai kitas pagrindines pajamų didėjimo priežastis:** beveik trečdalis vyrų (29,7 proc.) – dėl to, kad pakilo karjeros laiptais ar pakeitė darbą, 24,3 proc. vyrų nurodė, kad darbo užmokestis įmonėje didinamas nuosekliai. Šie respondentų atsakymai atspindi galimą darbdavių diskriminuojantį požiūrį į moterį darbuotoją, kurios galimybės gauti didesnę darbo užmokestį yra tik padidinus darbo krūvį arba šalies vyriausybei padidinus MMA.

Nors analizuodami duomenis remiamės nedideliu respondentų skaičiumi (N = 72), vis dėlto galime matyti, kad dažniau vyrai nei moterys imasi iniciatyvos ir dėl darbo užmokesčio padidinimo, kai jis padidėja po pokalbio su darbdaviu (žr. 29 lentelę).

29 lentelė. Pajamų didėjimo priežastys

(atsakė respondentai, nurodę, kad jų pajamos padidėjo; N = 72)

	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Pasikeitė pareigos (pakilau karjeros laiptais)	16	11	5
Dėl minimaliojo darbo užmokesčio padidinimo	16	8	8
Pakeičiau darbą	16	11	5
Gavau darbą	15	7	8
Darbo užmokestis mūsų įmonėje didinamas nuosekliai	14	9	5
Padidėjo darbo krūvis	12	4	8
Pagerejo įmonės finansinė būklė	6	5	1
Kita*	5	2	3
Ėmiausi iniciatyvos (darbo užmokestis padidėjo po pokalbio su darbdaviu)	4	3	1
Iš viso	72	37	35

* Kita: pakėlė / pradėjo gauti pensiją (5,5 proc.); padidėjo vyro pajamos (1,4 proc.).

Net 19 proc. respondentų nurodė, kad jų pajamos sumažėjo, o kaip pagrindines pajamų mažėjimo priežastis nurodė šias: didžioji dalis moterų vėlgi nurodė padidėjusį darbo krūvį, tačiau pajamas išlikusias to paties lygio, vyrai šią priežastį taip pat įvardijo kaip vieną pagrindinių, bet taip pat kaip svarbią paminėjo ir įmonės finansinės būklės pablogėjimą ir kitus bendros ekonominės situacijos šalyje veiksnius (30 lentelė).

30 lentelė. Pajamų mažėjimo priežastys

(atsakė respondentai, nurodę, kad jų pajamos sumažėjo; N = 38)

	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Darbo krūvis padidėjo, tačiau darbo užmokestis liko toks pat	20	11	9
Pablogėjo įmonės finansinė būklė	9	7	2
Kita*	9	4	5
Pakeičiau darbą	4	2	2
Sumažėjo darbo krūvis (pvz., nuo 1 etato iki 0,75)	3	1	2
Dėl subjektyvių priežasčių (pvz., buvo pritaikyta nuobauda, dėl įmonės patirtų nuostolių ir pan.)	1	1	
Iš viso	38	21	17

* Kita: euro įvedimas / kainų kilimas ir pan. (15,9 proc.); sumažėjo atlyginimas (2,6 proc.); sumažėjo produkcijos supirkimo kainos (2,6 proc.); liko našlė (2,6 proc.).

3.4. Moterų ir vyrų gyvenimo vidurio ekonominiai sunkumai

Gyvenimo vidurio krizės problemas įprastai nagrinėja psichologijos mokslas, o socialiniai ir ekonominiai šios problemos aspektai tiek Lietuvoje, tiek ir užsienio literatūroje aptariami labai fragmentiškai.

Vienas iš pirmųjų gyvenimo vidurio krizės problemą pradėjo analizuoti Kanados psichoanalitikas Elliotas Jaguesas, 1965 m. išspausdinęs straipsnį tarptautiniame psichoanalitiniame žurnale „Mirtis ir gyvenimo vidurio krizė“. Ištyręs daugelio asmenų biografijas, autorius priėjo prie išvados, kad gyvenimo viduryje žmonės išgyvena tam tikrą krizę, kurią skatina du pagrindiniai veiksniai: *pirma*, šiuo periodu individai pradeda geriau suvokti savo gamtinę prigimtį, t. y. kad jie yra mirtingi; *antra*, tuo momentu keičiasi žmogaus realios tikrovės vertinimas ir jis pradeda adekvačiau ir sąmoningiau vertinti savo nueitą gyvenimo kelią. Tai suvokiant gyvenimas pervertinamas, keičiasi požiūris į darbą, gyvenimo gerovę ir prasmę.

Gyvenimo vidurio krizės banga tapo psichoanalizės mokslo tyrimų objektu (Farrel ir Rosenberg, 1981; Mc Crae ir Costa, 1984; Hunter ir Sundel, 1989).

Išryškėjo keletas pamatinių teiginių apie gyvenimo vidurio krizę:

- gyvenime pasiekti rezultatai nuvertinami, o aplinkiniai pripažįsta pasiekimus;
- neigiamas požiūris į darbą ir profesinę karjerą;
- konfliktai šeimoje ir su kolegomis darbe;
- nerimas dėl blogėjančios sveikatos;
- nerimas dėl ateities;
- vertybių sistemos pokyčiai;
- gyvenimo prasmės ir dvasiniai ieškojimai.

Šie simptomai buvo tikrinami sociologiniais tyrimais, siekiant išsiaiškinti, ar iš tikrųjų šių pojūčių intensyvumas priklauso nuo respondentų amžiaus. Levinsonas (1978) įrodė, kad 80 proc. apklaustųjų patyrė gyvenimo vidurio krizės simptomus. Kiti tyrėjai (Daniel T. L. Shek, Journal of Psychology, 1996) patvirtino šių reiškinių sustiprėjimą kaip tik gyvenimo vidurio laikotarpiu.

Amerikiečių mokslininkų tyrimai (Clements, Jonathan, 2005) parodė, kad žemiausią laimės lygį žmonės patiria būdami nuo 40 iki 50 metų (angl. *U-shape happiness model*).

Gyvenimo vidurio krizė (vidutinio amžiaus krizė) – tai ilgalaikė emocinė būseną, siejama su vidutinio amžiaus žmonių gyvenimo patirties vertinimu iš naujo, kai dauguma galimybių, apie kurias žmogus svajojo vaikystėje ir jaunystėje, yra negrįžtamai praleistos (arba jam taip atrodo), o ateinanti senatvė bei mirtis imama

vertinti kaip realus įvykis (Vikipedija). Šis „egzistencijos sindromas“ ypač išryškėja esant 30–50 metų ir priklauso nuo asmenybės individualių savybių bei nueito gyvenimo kelio. Aktyvi vidutinio amžiaus krizės „egzistencijos sindromo“ fazė vadinama totaline gyvenimo prasmės devalvacija (Vikipedija).

Kalbant apie gyvenimo vidurio krizės amžiaus ribas, teigiama, kad jos nėra tiksliai apibrėžtos. Dauguma tyrėjų sutaria, kad krizės viršūnė pasireiškia tarp 40 ir 50 metų. Gyvuoja nuomonė, kad tai ne vienkartinė krizė, o daugybė amžiaus transformacijų, kurioms būdingos trys fazės: pergalvojimo, išsilaisvinimo ir išvadų fazės, vykstančios atitinkamai 40–65 metų, 55–75 metų ir 65–85 metų laikotarpiais (Cohen, Gene, 2006).

Tyrėjai tvirtina, kad gyvenimo vidurio krizės ribos yra neapibrėžtos, paslankios. Vieni tyrėjai teigia, kad dabar, ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei, augant medicinos pažangai ir naujoms technologijoms, žmogus ilgiau yra darbingas, gyvena visavertišką ir aktyvų gyvenimą, todėl gyvenimo vidurio sunkumai pasistūmėjo į vėlesnio amžiaus, 50–70 metų laikotarpį. Tačiau kiti teigia, kad atsitiko kaip tik atvirkščiai – naujos kartos (JAV vadinamosios *X Generation*) atstovai jaučia gyvenimo vidurio krizės simptomus kur kas ankstesniame amžiuje (Kraus, Steve, 2000). Tai pirmiausia aiškinama gyvenimo tempų intensyvėjimu ir ekonominiu proveržiu, o tai skatina ankstyvą persisotinimą naujais pojūčiais, kai viskas jau patirta, viskas tampa nuobodu ir jau jaunystėje ateina tuštumo jausmas, nusivylimas gyvenimu, beprasmiškumas dėl ateities. Ir antras ryškus krizės „atjaunėjimo“ veiksnys – tai proveržis, grindžiamas informacinių technologijų plėtra. Tūkstančiai jaunuolių, vos palikę aukštųjų mokyklų sienas, sukūrė savo materialinę gerovę tik dėl IT. Būdami 30-ies, jie jau pasiekė visišką gyvenimo laisvę, materialią nepriklausomybę ir pajautė ryškų nusivylimą, kai laukiamas efektas nuo uždirbto kapitalo visiškai nesutapo su realia laime, pasitenkinimu gyvenimu, kai turtas ir pinigai neatnešė ilgai lauktos laimės.

Taigi gyvenimo krizė ne tik atjaunėjo, bet ir pakeitė savo esmę ir prigimtį. Tačiau esminiai jos elementai liko tie patys ir gyvenimo vidurio krizė išliko kaip viena aktualiausių šiuolaikinės pasaulio visuomenės problemų.

Žmogaus raidos tyrimais užsiima vadinamosios „suaugusiųjų gyvenimo raidos“ tyrėjai ir atsirado atskira mokslo šaka – hederalogija.

Gyvenimo vidurio krizė – profesinės krizės veiksnys. Yra žinoma, kad gyvenimą sudaro stabilios būklės ir pokyčių periodai, kurie kaitaliojasi. Pokyčių periodas prasideda tada, kai žmogus, santykinai patenkintas savo gyvenimu, pradeda jį vertinti „kitoje šviesoje“, t. y. suvokia, kad vienus momentus, įvykius savo gyvenime jis pervertino, kitų – iki galo neįvertino. Jis ima suvokti, kad nerealizavo savo

sugebėjimų, neįgyvendino idealų. Ir kai žmogus supranta, kad jam reikia keisti gyvenimą, keisti ne aplinką, o save patį, jis pradeda kurti naują gyvenimą realiaja prasme. Kaip tik šiuo laikotarpiu žmogus jaučia krizę aštriausiai.

Nagrinėdamas gyvenimo krizes, Zeeras grupuoja jas taip:

1. normatyvinės krizės:
 - amžiaus krizės (psichinės raidos);
 - profesinės krizės.
2. nenormatyvinės (nebūtinės) krizės:
 - kritiškos (skrybės, nedarbingumas, nedarbas, migracija);
 - neurotinės (vidinis konfliktas, sąmonės pertvarka, iracionalios tendencijos).

Sukakus 40 metų daugelis žmonių supranta, kad pasiekta kur kas mažiau, nei tikėtasi. Didėja nepasitenkinimas darbu, einamomis pareigomis, o tai sietina su jauna ir energinga karta, kuri yra konkurencingesnė pagal išsilavinimą ir gebėjimą įvaldyti IT, užsienio kalbų mokėjimą, kuri energingai užima visas laisvas profesines nišas. Šiame amžiuje (sulaukus 40-ies) žmogus turi priimti susidariusią situaciją kaip duotą ir, esant tokioms aplinkybėms, priimti naujus sprendimus.

Eriksono teigimu, pagrindinė gyvenimo vidurio krizės problema – perėjimas į aktyvią poziciją arba stagnacija, t. y. pasirinkimas tarp produktyvumo ir inertiškumo. Produktyvumas sujungia kūrybinę ir profesinę komponentes, kurias sudaro rūpinimasis žmonėmis, rezultatais, domėjimasis idėjomis. Inertiškumas – tai produktyvumo stoka ar jo nebuvimas, kai žmogus užsisklendžia, rūpinasi tik savo siaurų poreikių tenkinimu.

Gyvenimo vidurio krizės metu žmonės veikia šiose srityse:

- prokreatyvinėje srityje, tenkindami naujos kartos poreikius;
- produktyvioje srityje, derindami darbą ir šeimos gyvenimą, kurdami naują kartą;
- kreatyvinėje (kūrybinėje) srityje, didindami kultūros potencialą platesniu mastu (šalies, krašto, regiono).

Gyvenimo vidurio krizė – tai vienas sudėtingiausių ir sunkiausių žmogaus gyvenimo laikotarpių. Pokyčiai vyksta praktiškai visose jo gyvenimo srityse. Susikaučia nepasitenkinimas darbu, mažėja profesinis interesas. Senų draugų santykiai griūva, o nauji neatsiranda. Keičiasi žmogaus vertybių sistema, randasi poreikis ieškoti gyvenimo prasmės.

Atsižvelgiant į tai, kad antrasis suaugusiųjų brandos periodas išsidėstęs tarp pirmojo brandos periodo ir senatvės, kai vyksta kardinalūs visos žmogaus organizacijos pokyčiai, jis gali būti apibūdinamas kaip **kritiškas periodas**.

Raidos pagal amžių ypatybės vėlesniu suaugusiųjų brandos periodu ir išgyvenimui dėl išėjimo į pensiją skatina **priešpensinę krizę**.

Senėjimas ir krizė. Pagyvenusių žmonių sparčiai daugėja visame pasaulyje, neišskiriant ir Lietuvos. Pasak Lietuvos statistikos departamento, 2018 m. Lietuvoje pensinio amžius asmenys sudaro 23,3 proc. gyventojų. Tai yra beveik ketvirtadalis Lietuvos gyventojų populiacijos. Prognozuojama, kad 2060 m. 37 proc. Lietuvos gyventojų bus pagyvenę žmonės, o ES 27 valstybių narių vidurkis sudarys 35 proc.

Senėjimas yra sudėtingas, tačiau visiškai normalus biologinis procesas, kurio neįmanoma išvengti. Nuo senatvės nepabėgsi, nes ji neišvengiama. Kita vertus, juk ir senstama įvairiai: vieni, jau būdami pensinio amžiaus, dvasiškai dar jaučiasi jauni, o štai kiti, dar žvelgiant iš pragyventų metų pozicijų, atrodo ir jaučiasi lyg seniai (Mikulionienė, 1997).

Žmogus keičiasi visą gyvenimą, ne išimtis ir vyresnio amžiaus žmonės. Suaugusių žmonių gyvenimas susideda iš kelių stadijų. Pereinant iš vienos stadijos į kitą, ištinka krizės. Viena iš tokių krizių yra penktajame gyvenimo dešimtmetyje vykstanti gyvenimo vidurio krizė (David, 2000). Vidurio amžiumi laikomas periodas nuo 40 iki 60 metų. Tuo metu tarsi atsigręžiama atgal, įvertinamas nueitas gyvenimo tarpsnis ir norisi tikėti, kad dar ne viskas prarasta.

Senėjimas yra neišvengiamas organizmo vystymosi tarpsnis. Kai kurių autorių manymu, senatvė prasideda nuo 75 metų, tačiau gyvenimo praktika sako ką kita: žmogus galvoja, jog išeiti į pensiją ar netekti darbo vyresniame amžiuje rodo, kad jis yra senas. Tai vienas kritiškiausių lūžių žmogaus gyvenime.

Pasaulinė sveikatos organizacija rekomenduoja žmogaus amžiaus tarpsnius skirstyti į laikotarpius: iki 44 m. jaunas amžius, nuo 45 m. iki 59 m. – vidutinis amžius, nuo 60 m. iki 74 m. – pagyvenęs žmogus, nuo 75 m. iki 90 m. – senatvė ir daugiau nei 90 m. – ilgaamžiškumas. Gyventojų senatvės slenkstis yra sutartinis dalykas. Jungtinių Tautų patvirtintas vyresnio amžiaus kriterijus yra 60 metų amžius, o pagal Pasaulinės sveikatos organizacijos standartą – 65 metų amžius (Lietuvos gyventojų politikos strategijos metmenys). Nagrinėjant užimtumą, vyresnio amžiaus asmenimis galima laikyti žmones nuo 55 metų. Kaip tik šio amžiaus žmonės bedarbiai yra priskiriami papildomai remiamų asmenų grupei.

Gyventojų senėjimas – sudėtingas reiškinys, sukeliantis įvairių socialinių ir ekonominių padarinių. Tai laikotarpis, kai vyksta daug biologinių, psichologinių, socialinių pakeitimų. Kinta žmogaus išvaizda, mažėja prisitaikymo galimybės, sugebėjimas išvengti traumos, ligos. Silpnėja fizinis, psichinis pajėgumas, atmintis, suvokimas. Regos, klausos silpnėjimas ir praradimas sukelia neadekvatų realybės

suvokimą, pažeidžiamumą, socialinę izoliaciją. Išėjimas į pensiją, sumažėjusios pajamos, pasikeitimai šeimoje paveikia kasdienio gyvenimo būdą, sąlygoja nepriklausomybės, pasitikėjimo savimi, gyvenimo tikslo prasmės praradimą. Sumažėja saugumo jausmas (Šerpytienė, 1998).

Gyventojų senėjimo veiksniai. *Biologinis senėjimas* siejamas su išoriniais žmogaus pokyčiais. Kadangi dauguma senėjimo požymių atsiranda po truputį, vyresnio amžiaus žmonės randa būdų, kaip galėtų prisiderinti prie juos supančių žmonių ir aplinkos. Biologinį senėjimą lemia paveldimumas, jį taip pat sąlygoja išorinė aplinka, gyvenimo būdas ir ligos. Senstant silpnėja psichomotorinės funkcijos, reakcija, atmintis, dažniau sergama lėtinėmis ligomis, todėl gali atsilipti darbo našumui ir produktyvumui. Taigi tai viena iš priežasčių, kodėl darbdaviai nepatinkamai žiūri į vyresnio amžiaus darbuotojus. Tačiau reikia atminti, kad kiekvienas žmogus yra individualus, taigi ir senėjimo procesai paveikia ne visus vienodai.

Psichologinis senėjimas apima pažinimo, sugebėjimų, mąstymo, suvokimo, dėmesio, komunikacijos ypatumus. Sparčiai vyksta adaptacijos prie senėjimo procesų pasirinkimas, vystosi nauji organizmo prisitaikymo mechanizmai, keičiasi sprendimų priėmimo ir sunkumų įveikimo strategija. Dėl dalies visuomenės neigiamo jų vertinimo vyresnio amžiaus žmonės jaučiasi nepasitikintys savimi, nesuprasti aplinkinių, nereikalingi, praradę gyvenimiškos prasmės orientyrus, nesiryžta keisti profesinės veiklos (Adomavičius, 2002). Šios problemos dažnai sąlygoja vyresnio amžiaus žmonių socialinę dezintegraciją. Vyresniame amžiuje pasiekimų motyvacija nėra tokia svarbi kaip jaunystėje. Vyresni žmonės siekia išlaikyti darbo vietą, aplinką, prie kurios yra įpratę, sutinka dirbti už mažesnę atlyginimą, o tuo kartais sėkmingai pasinaudoja darbdaviai.

Socialinis senėjimas vyksta kintant žmogaus socialiniams vaidmenims, socialiniam statusui ir elgesio stereotipams. Socialinių vaidmenų pasikeitimą skatina naujos aplinkybės (paskutinio vaiko išleidimas iš namų, išėjimas į pensiją, anūkų gimimas, našlystė, priklausomybė nuo kitų, neįgalumas ir liga ar gyvenimas globos institucijoje ir pan.). Specifiniai senatvės vaidmenys labai svarbūs senam žmogui, nes jie veikia asmenį ir senėjimą, nuo tam tikrų vaidmenų atlikimo priklauso žmogaus psichosocialinė gerovė. Keičiantis socialiniams vaidmenims, keičiasi ir socialinis statusas (pensininkas (-ė), senelis (-ė), našlys (-ė) ir kt.). Socialinio statuso pasikeitimas turi įtakos žmogaus gyvenimo kokybei: mažėja bendras žmogaus aktyvumas, siaurėja socialiniai interesai, blogėja materialine būkle, prarandama įtaka šeimoje. Šie pakitimai sutrikdo žmogaus sveikatos būklę, vystosi depresija, prarandamas gyvenimo tikslas, nes nėra ateities, lieka tik dabartis. Tie, kurie senatvę

vertina teigiamai, lengviau prisitaiko prie pasikeitusio gyvenimo būdo, priešingai išgyvena tie, kurie senatvę sieja su neigiamomis emocijomis.

Adekvacią adaptaciją senatvėje lemia sukaupta teigiama patirtis, kuri padeda senam žmogui teigiamai žiūrėti į gyvenimą sulaukus senyvo amžiaus. Kas prasmingai išgyvena šį laikotarpį, kuris paprastai trunka ne vieną dešimtmetį, to senatvė nebūna beprasme.³⁶

Šio laikotarpio sunkumai pasireiškia gyvenimo kokybės kritimu. Net esant ir laikinai neblogai situacijai, kai priešpensinio amžiaus žmogus dirba, subjektyvi jo gerovė yra laikina ir ji kelia nerimą žmogui.

Perėjimas nuo vieno amžiaus prie kito vyksta per krizes pagal amžių. Volodskis išskiria tris fazes: prieškritinę, kritinę ir pokritinę. Tyrėjai skiria šiuos krizės veiksnius:

- pasiekimų krizės dėl profesinio nerealizavimo veiksniai (gyvenimo neproduktyvumo krizės veiksniai);
- adaptacijos sunkumų veiksniai;
- asmenybės vidinio konflikto veiksniai, susiję su prieš tai buvusiais amžiaus periodais.

Krizė – tai ypatingas reiškinys asmenybės gyvenimo kelyje, kuriame vienu ir tuo pačiu metu pasireiškia dvi priešingos tendencijos: griūva tai, kas yra sena ir trukdo, ir kuriama tai, kas nauja, harmoninga. Krizė apibūdinama stiprių pasipriešinimu nueinantiems dalykams ir dideliu nerimu dėl naujos, nežinomos ateities.

Kai kurie autoriai teigia, kad krizė prasideda nuo kritiško įvykio (Kaplan, Jacobson, 2019). Kritiškas įvykis šioje teorijoje – tai svertas, mechanizmas, kuris „paleidžia“ krizę. Eriksono teigimu, gyvenimo vidurio krizė apima 35–45 metų amžiaus laikotarpį. Ir kaip tik nuo to, kaip ji vyks, kaip pasibaigs, priklausys, kaip susiklostys tolesnė socialinė ir psichologinė žmogaus adaptacija, kiek ji bus sėkminga.

Krizės procese vyksta asmenybės struktūros pokyčiai. Krizės pabaiga ateina per naujų gyvenimo prasmų atradimą, nustatant jų realizavimo būdus.

Krizės įveikimo rezultatas – naujos prasmės, vertybių sistemos susiformavimas. Vyrauja požiūris, kad gyvenimo vidurio krizė – tai rezultatas, kai buvęs etapas buvo netinkamai pereitas jaunystėje. Faktiškai tai vėlyvas suaugusiųjų brandos etapas su sunkiomis pasekmėmis, kurių priežastys – būtinumas priimti sprendimus ir keisti savo gyvenimą, kai žmogus tam nėra pasirėngęs.

36 I. Bražiūnienė. Socialinės aktualijos vyresnio amžiaus žmonėms: <http://media.search.lt/GetFile.php?OID=248067&FID=724546>.

Eriksonas teigia, kad šio fenomeno negalima išvengti. Jeigu ir pavyksta, tai dažnai dėl blogos adaptacijos (prisitaikymo) prie kintančios situacijos.

Kritiškas motyvacinės krizės šiuo periodu taškas, remiantis Frommu (12), yra pagrindinio žmogaus gyvenimo motyvo – gyvenimo prasmės – praradimas, kai žmogus pasiaukodamas paskiria save kokiam nors tikslui. Motyvacinė moters gyvenimo krizė tenka periodui, kai užauga vaikai, jie tampa suaugusiaisiais. Tai būdinga 33 proc. moterų. Profesinėje srityje gyvenimo vidurio krizė dažnai apibūdinama kaip paskutinė galimybė, siekiant norimo profesinio lygio, todėl ją dažni lydi darbo tempų intensyvėjimas ir papildomas krūvis, kuris didina pervargimą.

40–50 metų amžiuje profesinė raida dar nėra pasibaigusi, tačiau jau sukaupta didelė profesinė patirtis, pasiektos individualios „viršūnės“ darbe, turimas kūrybinis potencialas, įneštas indėlis į darbo sritį. Be to, profesiniai lūkesčiai išlieka nepakitę. Dar daugiau, tarp specialistų dažnai ateina prisisotinimas, „sudegimas darbe“.

45-ių metų problemą Sichi vadina „atsinaujinimu arba nuolankumu“. Jeigu žmogus užėmė aktyvią poziciją ir sėkmingai įveikė prieš tai buvusias krizes, tai po 45-ių atsiranda stabilumo ir pasitenkinimo gyvenimu jausmas. Tačiau jeigu žmogus susitaiko su savo padėtimi, randasi paklusnumo, nuolankumo jausmas. Žmogus netenka paramos ir saugumo jausmo, tų, su kuriais jis dar neseniai palaikė aktyvius ryšius. Draugai atitolsta, vaikai tampa nepriklausomais, savarankiškais žmonėmis, karjera virsta tiesiog rutininu darbu. Visi šie įvykiai liudija nerealizuotą žmogaus potencialą ir yra tikimybė, kad vėliau gali ateiti ir nauja krizė sukakus 50-ies.

Krizės reiškiniai profesinėje raidoje yra neatsiejami nuo dinamiško asmenybės profesinio tapimo proceso. Krizės suvokimo laipsnis priklauso nuo asmenybės. Jis priklauso nuo krizinės situacijos vyksmo, pvz., žmogus gali ir nepajauti krizės, esant palankiai situacijai.

Dažnai krizės vyksta nesant ryškių išorinių profesinio elgesio požymių. Tačiau profesinės prasmės suvokimo pokyčiai, persiorientavimas prie naujų tikslų, profesinio socialinio statuso koregavimas parengia asmenybę profesinės biografijos pokyčiams.

Įveikdama krizę asmenybė turi atlikti **profesinį poelgį** ir būti psichologiškai kompetentinga savo atžvilgiu, t. y. žmogus turi gerai save suprasti. Didelė psichologinė įtampa, neigiamos emocijos, pasyvus požiūris į save, žema savivertė dažnai nulemia destruktinį profesinį elgesį. Iš to plaukia, kad, kuriant ir įgyvendinant lyčių lygybės politiką, reikia atsižvelgti ne tik į lytį, bet ir, pirma, amžiaus grupes, savybes pagal amžių ir, antra, į profesines asmenybės savybes.

Kaip tik diferencijuotas požiūris leidžia atsižvelgti į moters ir vyro asmenybės

specifiką ir įgalina taikyti efektyvias prevencines technologijas, įveikiant gyvenimo vidurio sunkumus.

Moterų ir vyrų gyvenimo vidurio krizės ypatumai. Gyvenimo vidurio krizė gali būti vertinama ne tik kaip persilaužimo taškas žmogaus gyvenime, reiškiantis neigiamas pasekmes ir tolesnio gyvenimo sunkumus. Vidutiniame amžiuje gali pasireikšti ir pozityvios pasekmės – tai asmenybės atsiskleidimo ir klestėjimo laikotarpis, kai įveikta daugelis ankstesnės brandos problemų, sukaupta gyvenimo ir profesinė patirtis, kai suvokiamos žmogaus galimybės ir jo problemų sprendimo būdai. Šis periodas gali būti ir žmogaus šeimos darnos, jo karjeros ir kūrybinių gebėjimų išsiskleidimo, galimybių realizuoti savo sumanymus ir planus laikotarpis.

Tačiau nors ir yra teigiamų šio gyvenimo tarpsnio pusių, šiuo laikotarpiu vis tik labiau daugumą žmonių ima kankinti kūrybinio potencialo realizavimo, saviraiškos, savo svarbios patirties ir įgytų žinių perdavimo naujajai kartai klausimai. Gali kilti nerimas dėl neišnaudotų galimybių jaunystėje arba rasti „išsisėmimo“ jausmas. Atsiranda nerimas, kaip išsaugoti savo sveikatą, jaunystę ir grožį, neprarasti gerų santykių su šeima ir draugais, išlaikyti profesinę karjerą ir materialinį statusą.

Tipiškas gyvenimo vidurio krizės atstovas buvo 30–45 metų vyras, kuris pasiekė gyvenimo gerovės viršūnę ir staiga „vieną gražią dieną“ nutarė pakeisti savo buvusį gyvenimą (dažnai griaudamas šeimą, palikdamas ją, pradėdamas gyvenimą paprastai su jaunesne moterimi (klasikinis atvejis – sekretore arba modeliu). Tačiau tokios sąvokos kaip sėkmė, finansinė nepriklausomybė, karjera, asmens laisvė pakeitė lytį ir tapo moteriškomis savybėmis. Moteris įeina į vidurinę savo gyvenimo fazę kaip sėkmės lydimą, „aukštai pakelta galva“, nepriklausoma nuo vyro finansiškai, optimistiškai žvelgdama į ateitį ir siekdama naujų profesinės karjeros ir asmeninio gyvenimo viršūnių.

Tačiau moterų gyvenimo elgsenos modeliai skiriasi nuo vyrų. Pirmiausia psichologai tvirtina, kad moterys kur kas labiau kritiškai žvelgia į savo amžių. Kaip rodo dabartinė gyvenimo patirtis, vyrai galvoja, kad jie amžinai jauni tol, kol gyvenimas nesuduoda smūgio jų sveikatai, kai organizmas kritiškai reaguoja į tokią nuostatą ir primena jiems realų amžių. Moterys laikui bėgant įneša korekcijas, labiau rūpindamosi savo sveikata ir išvaizda, nevartoja alkoholio, nerūko, sveikai maitinasi, propaguoja sveiką gyvenimo būdą. Paprastai moterys atrodo jaunesnės nei pagal savo metus, tačiau realistiškai ir adekvačiai vertina savo amžių.

Antra, dažnai vyrams darbas yra pajamų, pelno ir uždarbio šaltinis, tačiau nebūtinai pats darbas turi teikti malonumą ir būti savirealizacijos išraiška. Vyrui – tai antraeiliai dalykai. Manoma, kad vyrams prioritetinis tikslas yra pinigai. Tyrimai

liudija (Gibs, 2005), kad moterų lūkesčiai darbe aukštesni, darbas joms turi teikti pasitenkinimą, darbe jos turi augti, tobulėti profesijoje. Dirbančios moterys paprastai labiau linkusios mokytis, kelti kvalifikaciją, profesionalumo lygį. Kaip tik tai yra jų prioritetas. Darbo užmokesčio dydis moterims nėra lemiamas veiksnys darbe. Visa tai, tyrėjų nuomone, sušvelnina nepasitenkinimo darbu, karjera, darbo užmokesčiu problemos aštrumą.

Šį procesą palengvina ir trečioji aplinkybė – moterys žvelgia į ateitį ramiau, subalansuotai, su optimizmu („viskas bus gerai“, „nėra to blogo, kas neišeina į gera“ ir pan.). Jos moka svajoti ir įgyvendinti savo svajones ir vėlesniame brandžiam amžiuje skirtingai nuo vyrų, kurie tampa griežtais realistais jau toli gražu iki 40 metų. Žymus tyrėjas Shellenbargeris aiškina tai tuo, kad moteris atideda savo svajonių įgyvendinimą, siekius tolesniam laikotarpiui, kai vaikai bus užauginti ir tik paskui ji galės pradėti įgyvendinti savo svajones. Dauguma moterų, kaip rodo tyrimai, sukuria savo verslą kaip tik gyvenimo vidurio krizės metu.

Psichologų tyrimai rodo (Hollis, 2006), kad suaugusiai moteriai vienas iš prioritetinių uždavinių šiuo tarpsniu – peržiūrėti gyvenimo vertybes, kurios susijusios su ja pačia ir artimiausiais žmonėmis. Dėl to moterims būdinga depresija, kuri pasireiškia nerimu dėl ateities, dažnai slepiama po rūpesčio dėl vaikų ir artimųjų arba dėl visos šalies ateities. Depresijos išgyvenimai dažnai koncentruojasi į gyvenimo prasmės praradimą.

Hollis tyrimai iškėlė šias pagrindines moters gyvenimo vidurio problemas.

- **Fizinių jėgų ir patrauklumo praradimas** – viena iš pagrindinių vidutinio amžiaus moters problemų. Moterys labiau nei vyrai reaguoja į savo organizmo fiziologinius pakitimus. Išsaugoti gerą išvaizdą ir fizinę formą – vienas iš pagrindinių moters po 40 metų poreikių.
- **Laipsniškas seksualumo praradimas.** Vidutinio amžiaus žmonės dažnai keičia savo seksualinius poreikius ir galimybes. Meilė, švelnumas, aistra nu-eina į antrą planą, tarp sutuoktinių iškyla kiti prioritetai – prierašumas, supratimas, stabilumo jausmas. Tačiau sutuoktiniai gali tapti ne tokie dėmesingi vienas kitam, ne tokie rūpestingi kaip anksčiau, gali atsirasti pripratimo ir nuobodumo jausmas. Tai ne tik neigiamai veikia santykius šeimoje, bet ir žemina moters savivertės jausmą.
- **„Ištuštėjusio lizdo“ sindromas.** Šis sindromas siejamas su moters būseną, kai laikui bėgant vaikai išauga, palieka šeimą ir pradeda savarankišką gyvenimą, patys tapdami tėvais. Didėja natūralus atstumas tarp tėvų ir vaikų. Teigiama, kad moterims labiau būdingas šeimos išsaugojimo, meilės vaikams, prierašumo artimiesiems jausmas. Todėl moterys aštriau nei vyrai

tokiu atveju jaučia vidinę, dvasinę tuštumą, joms gyvenimas netenka prasmės. Ypač tai būdinga moterims, kurios paskyrė savo gyvenimą šeimai ir motinystei, kurioms nebuvo jokių kitokių vertybių.

Viena pagrindinių vyrų gyvenimo vidurio krizės savybių – akivaizdus savivertės mažėjimo jausmas ir nepasitikėjimo savimi stiprėjimas. Tai siejama su fizinės būklės ir intelektualinio lygio neatitikimu. 40–45 metų vyras paprastai jau yra pasiekęs rezultatų karjeroje ir įgijęs reikiamą patirtį bei gyvenimo išmintį šeimoje. Blogėjanti fiziologinė būseną skatina naujus išgyvenimus – nepasitikėjimą savimi, o tai gali būti depresijos priežastis ir kliūtis siekiant tolimesnės sėkmės įvairiose veiklose.

Šio amžiaus vyras, kaip ir anksčiau, vertinamas kaip geras darbuotojas savo profesinėje terpėje. Tačiau jis jau dirba kitaip – moka atskirti svarbiausius dalykus nuo antraeilį, koncentruojasi į būtiniausius klausimus, o tai lemia aukštus profesinius rezultatus. Tačiau dėl blogėjančios fiziologinės organizmo kondicijos jis turi apgalvoti savo vietą ir vaidmenį ekonominiu požiūriu.

Vyro savivertės svarbus veiksnys – draugų ir visuomenės, kurie pripažįsta vyro žmogiškąsias ir individualias savybes, vertinimas. Didėjantį nepasitikėjimą savimi turi kompensuoti didėjantis pasitikėjimas kitose gyvenimo srityse. Vyrų gyvenimo vidurio problemas galima apibendrinti šiomis problemų grupėmis.

- **Santykiai šeimoje.** Brandos laikotarpiu ryškiai keičiasi vyro ir žmonos santykiai. Jie tampa ne tokie emocingi, švelnūs ir jautrūs. Nepaisant to, šeimoje atsiranda geresnis savitarpio supratimas, pagarba ir parama, situotiniai tampa gerais draugais. Šiuo laikotarpiu ypač išryškėja vyro atsakomybės jausmas už šeimą ir vaikus.
- **Profesinė veikla.** Žmonės, kurie daugumą savo gyvenimo metų paskyrė darbui ir atidirbo kaip paprastai vienoje darbo vietoje, labai aštriai išgyvena bet kokius, kad ir nedidelius, pokyčius darbe. Tai ypač būdinga vyrams. Paprastai vyras savo amžiaus viduryje yra pasiekęs profesinio gyvenimo viršūnę ir negalėjimas augti toliau sukelia jam didelę frustraciją. Nors ir turi didelę darbo patirtį, yra pasiekęs atitinkamą profesionalumo lygį, dauguma 40–45 metų darbuotojų atleidžiami iš darbo, o jauni kūrybingi darbuotojai palengva išstumia senąją kartą. Tai labai neigiamai veikia vyrus, dar labiau stiprina jų sumenkėjusios savivertės jausmą.
- **Aštrių ir naujų pokyčių troškimas.** Gyvenimo vidurio krizės laikotarpiu daugumai vyrų atsiranda noras įgyvendinti praleistas galimybes,

neišnaudotus gyvenime šansus. Gyvenimo trukmės laikinumo suvokimas provokuoja neapgalvotus veiksmus ir poelgius. Stiprus naujų potyrių troškimas skatina vyrus įgyti naujų pažinčių, rasti naują gyvenimo draugę, pakeisti įprastinį gyvenimo būdą į patrauklesnį. Taip vyras siekia išsitvirtinti, tapti reikšmingesnis. Kartais ne paskutinis vaidmuo šia prasme tenka azartiniams lošimams, žaidimams internete, gali būti net piktnaudžiavimo alkoholiu ir narkotikais.

Taigi, kaip rodo tyrimai, moterys ir vyrai skirtingai išgyvena gyvenimo vidurio krizę: moterys pasižymi didesniu emociniu nepastovumu, labiau linkusios prarasti gyvenimo prasmę, joms būdingas stipresnis nerimo dėl ateities jausmas. Vyrams būdingas mažesnis emocingumas, nerimas dėl ateities ir didesnis psichologinis komfortas. Dar viena tyrimų išvada – vidutinio amžiaus moterys yra pažeidžiamesnė grupė nei vyrai. Todėl, atlikdami šį tyrimą, analizavome Lietuvos gyventojų gyvenimo vidurio sunkumų problemą pagal lytį, pažvelgdami į ją socialiniu ir ekonominiu požiūriu.

Gyvenimo vidurio sunkumai pagal lytį ir amžiaus grupes. Atlikto tyrimo rezultatai leido išryškinti kai kuriuos svarbesnius aspektus, susietus su gyvenimo vidurio sunkumais pagal lytį ir amžiaus grupes. Tai:

- moterų ir vyrų pajamų pasiskirstymo pagal amžiaus grupes ypatumai;
- moterų ir vyrų profesinio gyvenimo viršūnės (karjeros ir pajamų požiūriu) pasiekimas;
- moterų ir vyrų piniginių pajamų stygius tam tikrais amžiaus periodais pagal tikslus;
- moterų ir vyrų nepakankamai didelių pajamų iš darbo užmokesčio priežastys;
- moterų ir vyrų elgsena ir veiksmų kryptys, siekiant padidinti pajamas.

Moterų ir vyrų pajamų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes ir pajamų dydį Lietuvoje pirmiausia patvirtina teiginį, kad gyvenimo vidurio krizė mūsų šalyje yra pasistūmėjusi link vyresnio amžiaus žmonių (31 lentelė).

- *Pirma*, 36–50 m. ir 51–65 m. moterys yra susikoncentravusios žemų pajamų intervaluose, atitinkamai: 36–50 m. moterys koncentruojasi 200–600 Eur pajamų intervale – jų yra 58,7 proc. ir 51–65 m. – 56,7 proc. tuo tarpu kai 25–35 m. moterys sudaro 58,8 proc. gaunančių aukštesnes pajamas – nuo 600 iki 1400 Eur.

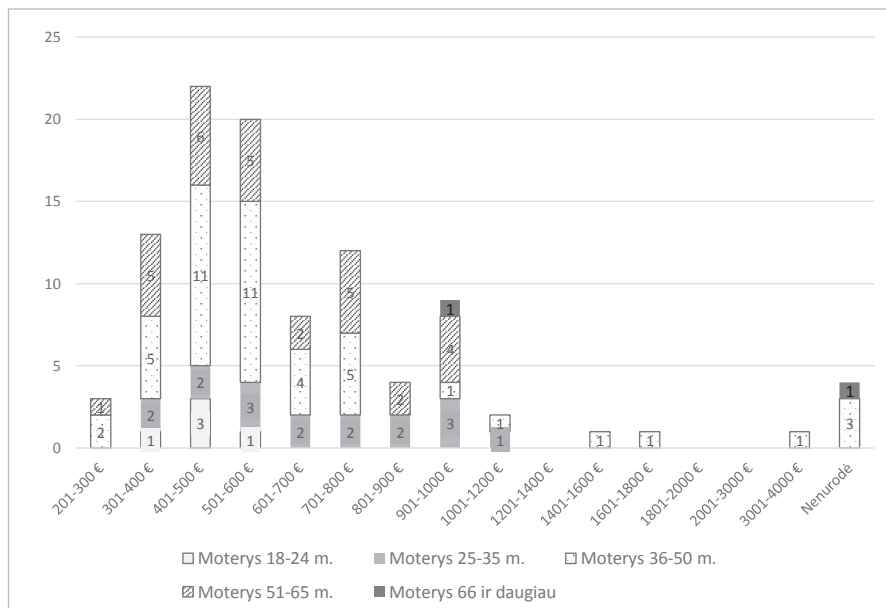
- *Antra*, lyginant moterų pajamų pasiskirstymą pagal amžiaus grupes su vyrų pajamų pasiskirstymu, galima daryti išvadą, kad **vyrų ilgiau išsilaiko darbo rinkoje ir jų pajamų lygis yra aukštesnis nei moterų**. 21,7 proc. 25–35 m. vyrų pajamos sudaro nuo 1000 iki 1800 Eur ir daugiau, palyginus su 5,9 proc. to paties amžiaus moterų. 36–50 metų amžiaus grupėje pajamomis virš 1000 Eur disponuoja 24,9 proc. vyrų ir tik 8,5 proc. moterų. 51–65 metų moterų amžiaus grupėje aukštų pajamų negauna nė viena, tuo tarpu kai 5,7 proc. vyrų disponuoja pajamomis nuo 1400 iki 1800 Eur.
- *Trečias* įdomus mūsų atlikto tyrimo rezultatas – moterų pajamų visavertiškas pasiskirstymas dominuoja 36–50 m. amžiaus grupėje ir apima 46 proc. moterų, o dirbantys vyrai dominuoja 51–65 m. amžiaus grupėje – jų yra 35 proc. Taigi mūsų tyrimo duomenys leidžia hipotetiškai teigti, kad **moterys yra „išstumiamos“ iš darbo rinkos anksčiau nei vyrai ir jų atitinkamai žemesnis ir pajamų lygis**.

31 lentelė. Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes ir pajamų dydį, proc.

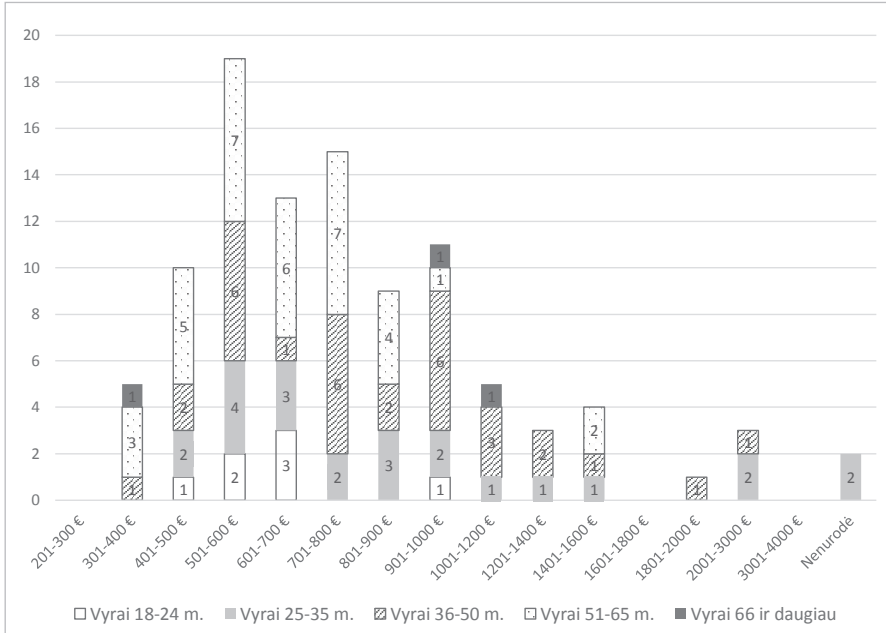
Amžiaus grupės	18–24 m.	25–35 m.	36–50 m.	51–65 m.	66 m. ir daugiau
Pajamų dydis					
Moterys					
201–400 €	20,0	11,8	10,9	20,0	50,0
401–600 €	80,0	29,4	47,8	36,7	
601–800 €		23,5	19,6	23,3	
801–1000 €		29,4	2,1	20,0	50,0
1001–1400 €		5,9	2,1		
1401–1800 €			4,2		
1801 ir daugiau €			2,1		
Iš viso:	100	100	100	100	100
	5,0	17,0	46,0	30,0	2,0
Vyrai					
201–400 €	14,3		3,1	8,6	33,6
401–600 €	71,4	26,0	25,0	34,3	

Amžiaus grupės	18–24 m.	25–35 m.	36–50 m.	51–65 m.	66 m. ir daugiau
Pajamų dydis					
601–800 €		21,7	21,9	37,1	
801–1000 €	14,3	21,7	25,0	14,3	66,6
1001–1400 €		8,7	15,6		
1401–1800 €		4,3	3,1	5,7	
1801 ir daugiau €		8,7	6,2		
Iš viso:	100	100	100	100	100
	7,0	23,0	32,0	35,0	3,0

Šias išvadas akivaizdžiai atspindi ir detalesni grafikai (44 ir 45 pav.), iš jų matyti, kad moterys daugiausia susitelkusios mažesnių pajamų intervaluose – nuo 400 iki 600 Eur, o vyrai tolygiau pasiskirstę intervale nuo 700 iki 1600 Eur.



44 pav. Dirbančių moterų pajamų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (sk.; N = 100)



45 pav. Dirbančių vyrų pajamų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (sk.; N = 100)

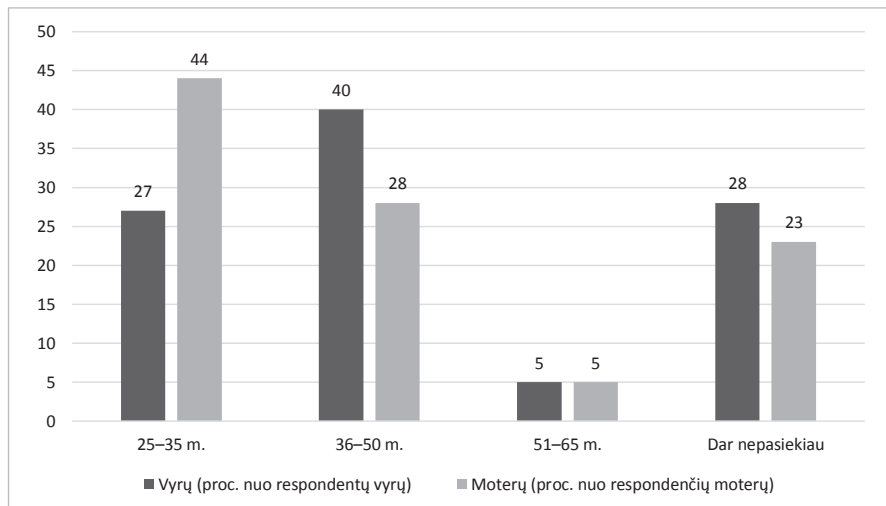
3.5. Profesinio gyvenimo viršūnė pagal lytį ir amžių

Gyvenimo vidurio sunkumus liudija ir pasiektos profesinio gyvenimo viršūnės tyrimo rezultatai (32 lentelė). Tyrimo metu į klausimą, kiek jums buvo metų, kai pasiekėte savo profesinio gyvenimo viršūnę (karjeros ir pajamų požiūriu), 44 proc. moterų atsakė, kad tai buvo gyvenimo tarpsnyje tarp 25–35 metų; o daugiausia vyrų (40 proc.) karjerą padaro vėliau, būdami 36–50 metų. Vyresnės nei 35 metų profesinio gyvenimo viršūnę pasiekė 28 proc. moterų, o per 50 metų – tik 5 proc. moterų (kaip ir vyrų) padarė karjerą profesiniu požiūriu (46 pav.).

Peršasi svarbi išvada – 50 metų ir vyresnius žmones, ypač moteris, ištinka profesinė gyvenimo vidurio krizė, šiuo periodu jų karjeros galimybės jau yra ribotos, nors jos turi daugiau patirties, žinių, vaikai užauginti, savarankiški ir jos galėtų daugiau laiko ir energijos skirti profesinei veiklai. Ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei, keičiantis senatvės suvokimui (senatvė pagal Pasaulio sveikatos organizaciją prasideda nuo 75 metų), mūsų vyresnio amžiaus moterų potencialas nėra tinkamai panaudojamas.

32 lentelė. Profesinio gyvenimo viršūnė pagal lytį ir amžiaus grupes, proc.

Amžiaus grupės	25–35 m.	36–50 m.	51–65 m.	Dar nepasiekiau	Iš viso
Lytis					
Vyrai	27,0	40,0	5,0	28,0	100
Moterys	44,0	28,0	5,0	23,0	100
Iš viso (proc. nuo visų respondentų):	35,5	34,0	5,0	25,5	100

**46 pav.** Moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal amžių, kai pasiekta karjeros viršūnė

3.6. Lėšų stygius ir nepakankamos pajamos lyčių ir amžiaus aspektu

Vienas iš rodiklių, atspindinčių gyventojų gyvenimo kokybę ir materialinės gerovės lygį, yra pajamų pakankamumas savo tikslams ir poreikiams tenkinti. Remiantis apklausos duomenimis, piniginių lėšų stygius labiausiai jaučiamas poilsiui (33 lentelė). Dauguma gyventojų negali sau leisti ilsėtis užsienyje. Poilsiui, kelionėms ir pramogoms lėšų stinga 57,5 proc. dirbančių Lietuvos gyventojų – tai nurodė 63 proc. apklaustų moterų ir 52 proc. vyrų. 45 proc. apklaustų moterų negali leisti sau atidėti lėšų taupymui. Taigi nemažai moterų Lietuvoje neturi santaupų, tarp jų 43 proc. moterų trūksta lėšų nenumatytoms išlaidoms (netekus darbo ar susirgus). 37 proc.

moterų stinga lėšų drabužiams ir avalynei, 35 proc. moterų negali sau leisti lankyti teatrų, parodų, koncertų. Vyrų, nurodžiusių lėšų stygių, rodikliai geresni praktiškai pagal visus įvardytas poreikių grupes, o didesnis nei moterų lėšų stygius transporto išlaidoms kaip tik atspindi nusistovėjusias „vyriškas“ veiklas.

33 lentelė. Pinigų (lėšų) stygius pagal tikslus (poreikius) ir lytį, proc.

Tikslai (poreikiai)	Iš viso (proc. nuo visų respondentų)	Moterys (proc. nuo respondenčių moterų)	Vyrai (proc. nuo respondentų vyrų)
Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	57,5	63,0	52,0
Taupymui	43,0	45,0	41,0
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	35,0	37,0	33,0
Nenumatytoms išlaidoms	35,0	43,0	27,0
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	30,0	35,0	25,0
Investavimui	25,5	26,0	25,0
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	19,0	15,0	23,0
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti)	16,5	16,0	17,0
Maisto produktams	12,0	15,0	9,0
Paskolai (lizingui) padengti	12,0	15,0	9,0
Švietimui, vaikų mokslui, kt.	10,5	12,0	9,0
Sveikatai, vaistams	3,0	3,0	3,0
Nenurodė / netrūko	11,0	6,0	16,0

Pagal amžiaus grupes labiausiai trūksta lėšų jaunimui – 25–35 metų grupėje: poilsui – 75 proc., taupymui – 45 proc., prekėms ir paslaugoms – 37,5 proc., transporto išlaidoms, benzinui – 30 proc. (34 lentelė). Tenka pažymėti, kad didelė dalis Lietuvos žmonių negali sau leisti visavertiškai ilsėtis, taupyti, naudotis kultūros paslaugomis. 51–65 metų grupėje, be lėšų stygiaus minėtiems tikslams, ypatingas dėmesys atkreiptinas į lėšų trūkumą komunalinėms paslaugoms apmokėti (17,9 proc.) ir 15,4 proc. transporto išlaidoms (20 proc.).

Tyrimo rezultatai rodo palyginti žemą moterų išlaidų lygį aukštesniems poreikiams – poilsui, taupymui, kultūrai. Nors lėšų stygius su amžiumi palyginti

mažėja, tai byloja apie vyresnio amžiaus žmonių poreikių atitiktą jų socialinei padėčiai. Lietuvos žmonės vis dar negali sau leisti keliauti po pasaulį; jie leidžia laisvalaikį savo sodybose, sodo nameliuose, jie myli gamtą, puoselėja savo namus, aplinką, intensyviai dirbdami žemės ūkio darbus.

Vyresnio amžiaus moterims (51–65 metų) kur kas labiau nei vyrams stinga lėšų poilsiui, kelionėms (atitinkamai 46,9 proc. moterų ir 34,2 proc. vyrų); taupymui (37,5 proc. moterų ir 31,6 proc. vyrų); nenumatytoms išlaidoms (34,4 proc. moterų ir 31,6 proc. vyrų) (35 lentelė).

34 lentelė. Pinigų (lėšų) stygius pagal tikslus (poreikius) ir amžiaus grupes, proc.

	Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	Taupymui	Nenumatytoms išlaidoms	Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	Investavimui	Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti ¹)	Maitos produktams	Paskolai (lizingui) padengti	Svietimui, vaikų mokslui, kt	Sveikatai, vaistams	Nenurodė / neturko	
Amžiaus grupė	18–24 m.	66,7	58,3	25,0	50,0	25,0	33,3	16,7	25,0	16,7	16,7	8,3	8,3	
	25–35 m.	75,0	45,0	40,0	37,5	30,0	25,0	30,0	15,0	10,0	12,5	20,0	5,0	10,0
	36–50 m.	57,7	48,7	38,5	32,1	33,3	23,1	14,1	17,9	11,5	15,4	10,3	3,8	5,1
	51–65 m.	47,7	30,8	32,3	35,4	29,2	26,2	20,0	15,4	13,8	7,7	6,2	1,5	18,5
	66 ir daugiau	20,0	60,0		20,0		40,0							20,0

35 lentelė. Lėšų stygius pagal tikslus ir lytį atitinkamu respondento gyvenimo periodu, proc.

Atitinkamas gyvenimo periodas	25–35 m.		36–50 m.		51–65 m.	
	Lytis					
Tikslai (poreikiai)	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	57,9	51,6	44,9	44,3	46,9	34,2
Taupymui	54,7	40,9	38,5	35,7	37,5	31,6
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	31,6	30,1	28,2	35,7	34,4	31,6

Atitinkamas gyvenimo periodas	25–35 m.		36–50 m.		51–65 m.	
	Lytis					
Tikslai (poreikiai)	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Nenumatytoms išlaidoms	35,8	24,7	20,5	31,4	21,9	31,6
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	22,1	35,5	28,2	21,4	18,8	13,2
Investavimui	29,5	15,1	20,5	11,4	15,6	13,2
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	22,1	10,8	15,4	11,4	12,5	15,8
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti)	16,8	14,0	11,5	11,4	6,3	18,4
Maisto produktams	10,5	18,3	12,8	10,0	6,3	13,2
Paskolai (lizingui) padengti	10,5	15,1	12,8	5,7	15,6	2,6
Švietimui, vaikų mokslui, kt.	11,6	2,2	7,7	10,0	9,4	5,3
Sveikatai, vaistams	5,3	8,6	2,6	1,4	6,3	7,9
Nenurodė / neturėjo	8,4	11,8	6,4	15,7	15,6	21,1

Nepakankamai aukštą pajamų lygį iš darbo užmokesčio Lietuvos gyventojai aiškina keliomis priežastimis – tai pirmiausia bloga ekonominė situacija šalyje, žemas šalies ekonominio išsivystymo lygis (56,5 proc. respondentų nurodo šią priežastį) (36 lentelė). Antroji priežastis – mažas minimalusis darbo užmokesčio lygis – 34 proc.; einamos neaukštos pareigos – 21,5 proc.

Moterų nurodytos priežastys dėl mažo darbo užmokesčio šiek tiek skiriasi nuo vyrų – jų daugiau gauna mažesnę darbo užmokesčių, dirba veiklos srityje, kur darbas menkiau apmokamas (11 proc. daugiau moterų nei vyrų nurodė šią priežastį), dėl dalinio užimtumo, dėl darbdavio neobjektyvumo ar diskriminacijos dėl amžiaus. Diskriminaciją dėl lyties nurodė patirianti 1 respondentė iš 100.

36 lentelė. *Nepakankamai aukšto pajamų lygio priežastys (respondentai pagal lytį, proc.)*

	Proc. nuo visų respondentų	Proc. nuo respondenčių moterų	Proc. nuo respondentų vyrų
Dėl ekonominės situacijos šalyje / bendro žemo šalies ekonominio išsivystymo	56,5	56,0	57,0
Dėl mažo minimaliojo darbo užmokesčio dydžio	34,0	36,0	32,0
Dėl einamų / eitu pareigų (vertikalios segregacijos)	21,5	21,0	22,0

	Proc. nuo visų respondentų	Proc. nuo respondenčių moterų	Proc. nuo respondentų vyrų
Dėl veiklos srities, kurioje dirbu / dirbau (menkiau apmokamas darbas, pvz., kultūros sritis)	19,5	25,0	14,0
Mano pajamos yra / buvo gana didelės (esu jomis patenkintas)	12,5	11,0	14,0
Dėl dalinio užimtumo	7,0	8,0	6,0
Dėl ribotų galimybių derinti darbą ir šeimos gyvenimą	6,0	7,0	5,0
Dėl darbdavio neobjektyvumo (priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, atleidžiant iš darbo, pan.)	6,0	8,0	4,0
Dėl patirtos diskriminacijos pagal amžių (tą patį darbą dirbantys darbuotojai dėl amžiaus gauna skirtingą darbo užmokestį)	2,5	4,0	1,0
Kita	1,0	–	2,0
Dėl patirtos diskriminacijos pagal lytį (tą patį darbą dirbantys darbuotojai dėl lyties gauna skirtingą darbo užmokestį)	0,5	1,0	–

37 lentelė. Nepakankamo darbo užmokesčio dydžio priežastys (respondentai pagal amžiaus grupes, proc.)

	Dėl ekonominės situacijos šalyje / bendro žemo šalies ekonominio išsivystymo	Dėl mažo minimaliojo darbo užmokesčio dydžio	Dėl einamų /ėtų pareigų (vertikalios segregacijos)	Dėl veiklos srities, kurioje dirbu / dirbau (menkiau apmokamas darbas, pvz., kultūros sritis)	Mano pajamos yra / buvo gana didelės (esu jomis patenkintas)	Dėl dalinio užimtumo	Dėl darbdavio neobjektyvumo (priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, atleidžiant iš darbo, pan.)	Dėl ribotų galimybių derinti darbą ir šeimos gyvenimą	Dėl patirtos diskriminacijos pagal amžių (tą patį darbą dirbantys darbuotojai dėl amžiaus gauna skirtingą darbo užmokestį)	Kita	Dėl patirtos diskriminacijos pagal lytį (tą patį darbą dirbantys darbuotojai dėl lyties gauna skirtingą darbo užmokestį)
Amžiaus grupė	18–24 m.	58,3	58,3	75,0	25,0	33,3	8,3	16,7			
	25–35 m.	50,0	27,5	17,5	17,5	17,5	2,5	5,0	10,0		2,5
	36–50 m.	64,1	30,8	14,1	20,5	11,5	5,1	6,4	6,4	1,3	1,3
	51–65 m.	50,8	38,5	24,6	20,0	12,3	7,7	7,7	3,1	3,1	1,5
	66 ir daugiau	60,0	20,0			20,0					

3.7. Moterų ir vyrų elgsena įveikiant ekonominius sunkumus

Daugumai Lietuvos gyventojų būdinga aktyvi pozicija, ieškant išeities iš susidariusios situacijos. Siekdami padidinti pajamas, tiek vyrai, tiek moterys nurodė, kad stengiasi tobulėti, mokytis, įgyti kvalifikaciją, tapti aukšto lygio specialistais, planuoja savo profesinę karjerą, dirba papildomai. Tačiau nemažai planuoja emigruoti, ieškoti darbo užsienyje (1.25 lentelė).

Moterų ir vyrų elgsenoje, siekiant pagerinti savo finansinę padėtį, vis dėlto galima išvelgti skirtumus: moterys įprastai mokosi, stengiasi įgyti kvalifikaciją (10 proc. daugiau nei vyrai), dirba papildomai, daugiau nei vienu etatu (9 proc. daugiau nei vyrai), o vyrai daugiau planuoja savo profesinę karjerą, esant galimybei, labiau linkę neatsisakyti nedeklaruojamų pajamų (5 proc. daugiau nei moterų), užsiima savo verslu (5 proc. daugiau nei moterų), siekia tapti vadovu, lyderiu (8 proc. daugiau nei moterų), važiuoja padirbėti į užsienį (5 proc. daugiau nei moterų).

Tačiau toks aktyvumas būdingas jaunesnio amžiaus gyventojų grupėms. 58,3 proc. 25–35 metų gyventojų stengiasi mokytis, tobulėti (moterų), o 51–65 metų grupėje tokių tik 29,5 proc., t. y. per pusę mažiau.

38 lentelė. *Moterų ir vyrų elgsena ir veiksmų kryptys siekiant padidinti pajamas, proc.*

	Proc. nuo visų respondentų	Proc. nuo respondenčių moterų	Proc. nuo respondentų vyrų
Stengiuosi tobulėti, mokytis, įgyti kvalifikaciją, gerą profesiją, tapti aukšto lygio specialistu	31,0	36,0	26,0
Planuoju savo profesinę karjerą, nuolat siekiu profesinio tobulėjimo	22,5	21,0	24,0
Esant galimybei, neatsisakau arba neatsisakysčiau papildomų nedeklaruojamų pajamų	17,5	15,0	20,0
Dirbu papildomai (daugiau nei vienu etatu)	16,5	21,0	12,0
Stengiuosi darbą rinktis gerai apmokamose, sėkmingose veiklos srityse	15,0	14,0	16,0
Užsiimu savo verslu / planuoju pradėti savo verslą	12,5	10,0	15,0
Planuoju ieškoti darbo užsienyje	11,5	10,0	13,0
Siekiu tapti vadovu, lyderiu	6,0	2,0	10,0

	Proc. nuo visų respondentų	Proc. nuo respondenčių moterų	Proc. nuo respondentų vyrų
Važiuoju padirbėti į užsienį	5,5	3,0	8,0
Investuoju	5,5	4,0	7,0
Kita*	4,0	5,0	3,0
Nenurodė / nedaro nieko	9,5	9,0	10,0

*Kita: iš nuosavo daržo / ūkininkauja (7,5 proc.); deklaruoja žemę (0,5 proc.).

36–50 metų grupėje 26,9 proc. dirba papildomai, o po 50 metų tokių darbuotojų – jau tik 9,2 proc. (moterys). Verslu užsiima 34,1 proc. nuo 25 iki 50 metų gyventojų, o po 50 metų – jau tik 4,6 proc. (39 lentelė).

39 lentelė. Veiksmų kryptys siekiant padidinti pajamas, pagal amžiaus grupes, proc.

	Stengiuosi tobulėti, mokytis, įgyti kvalifikaciją, gerą profesiją, tapti aukšto lygio specialistu	Planuoju savo profesinę karjerą, nuolat siekiu profesinio tobulėjimo	Esant galimybei, neatsisakau arba neatsisakysčiau papildomų nedeclaruojamų pajamų	Dirbu papildomai (daugiau nei vienu etatu)	Stengiuosi darba rinktis gerai apmokamose, sėkmingose veiklos srityse	Užsiniu savo verslu / planuoju pradėti savo verslą	Planuoju ieškoti darbo užsienyje	Siekiu tapti vadovu, lyderiu	Važiuoju padirbėti į užsienį	Investuoju	Kita	Nenurodė/ nedaro nieko	
Amžiaus grupė	18–24 m.	58,3	41,7	16,7	25,0	8,3	41,7	8,3	8,3	8,3			
	25–35 m.	55,0	42,5	12,5	12,5	17,5	20,0	17,5	12,5	10,0	7,5	7,5	
	36–50 m.	29,5	19,2	17,9	26,9	11,5	14,1	11,5	5,1	3,8	5,1	2,6	
	51–65 m.	15,4	12,3	18,5	9,2	16,9	4,6	3,1	3,1	4,6	4,6	9,2	23,1
	66 ir daugiau			40,0	20,0	40,0						20,0	

3.8. Rūpinimasis būsima senatvės pensija

Nepaisant ES ir Lietuvos įstatymuose įtvirtinto vienodo atlygio už vienodą ar vienodos vertės darbą, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje buvo 14,2 proc. Šis atotrūkis yra viena svarbiausių priežasčių, lemiančių mažesnę moterų nei vyrų senatvės pensiją. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kiek respondentams rūpi būsimos pensijos dydis, ar jie žino, nuo ko jis priklauso, ir ar imasi kokių nors priemonių būsimei pensijai padidinti.

Dauguma respondentų, paklaustų, ar jie žino, nuo ko priklauso jų būsimos ar esamos pensijos dydis, atsakė, kad dėl stažo (80,5 proc.) ir nuo gautų pajamų (77,5 proc.). Esminio skirtumo pagal lytį šiuose atsakymuose neaptikta. Tačiau moterų, manančių, kad šalies ekonominė situacija taip pat lemia gyventojų pensijų dydį, yra net 9 proc. daugiau nei vyrų (atitinkamai 45 proc. ir 36 proc.). Galima daryti prielaidą, kad moterys suteikia daugiau reikšmės ekonomikos procesų ir jų įtakos gyventojų pajamoms vertinimui (40 lentelė).

40 lentelė. Respondentų atsakymai apie būsimos pensijos dydį sąlygojančius veiksnius

Ar žinote, nuo ko priklauso jūsų būsimos pensijos dydis?	Proc.	N*	Iš jų: moterys	Iš jų: vyrai
Taip, nuo stažo	80,5	161	82	79
Taip, nuo gautų pajamų	77,5	155	79	76
Nuo kaupimo būdo	46,5	93	49	44
Nuo ekonominės situacijos šalyje	40,5	81	45	36
Nuo politinių sprendimų	29	58	29	29
Nesidomiu	5	10	3	7
Ne, nežinau, trūksta aiškios informacijos	3	6	3	3

* Respondentai galėjo pasirinkti kelis atsakymų variantus, todėl N > 200.

Galvodami apie būsimos pensijos dydį, beveik pusė respondentų patvirtino, kad kaupia „Sodros“ lėšomis (47 proc.). Taip atsakusių moterų yra 6 proc. daugiau nei vyrų (atitinkamai 50 proc. ir 44 proc.). Moterų, kaupiančių savanoriškai prisidedant, dalis taip pat viršijo vyrų – 7 proc. (atitinkamai 42 proc. ir 35 proc.). Galima teigti, kad šiuo atveju moterys, žvelgdamos į ateitį, atsakingiau ją planuoja.

Kita vertus, lyčių aspektu esminio skirtumo nepastebėta, siekiant išsiaiškinti, ar respondentai imsis kryptingų veiksmų, norėdami padidinti savo būsimą pensiją: didesnio darbo užmokesčio siekia 18 proc. moterų ir 21 proc. vyrų, o karjeros siekiančių moterų ir vyrų dalis yra vienoda – po 9 proc. Įdomu tai, kad moterų, kurios investuoja į savo vaikus, tikėdamosi, kad jie padės senatvėje, yra 5 proc. daugiau nei vyrų (atitinkamai 9 proc. ir 4 proc.) (41 lentelė).

41 lentelė. Respondentų veiksmai siekiant padidinti būsimą pensiją

Ar galvojate apie būsimos pensijos dydį / imatės kryptingų veiksmų jai padidinti?	Proc.	N*	Iš jų: moterys	Iš jų: vyrai
Taip, kaupiu savanoriškai prisidėdamas	38,5	77	42	35
Taip, kaupiu „Sodros“ lėšomis	47	94	50	44
Nekauptu	19	38	18	20
Siekiu didesnio darbo užmokesčio	19,5	39	18	21
Siekiu karjeros	9	18	9	9
Stengsiuosi ilgiau dirbti (t. y. ir sulaukęs pensinio amžiaus)	7	14	8	6
Investuoju į vaikus, tikėdamasis, kad senatvėje jie padės	6,5	13	9	4
Tikiuosi gauti neįgalumo pensiją ar pašalpą	1	2	1	1
Kita (individualus kaupimas)	0,5	1	0	1
Nenurodė / negalvoja	3,5	7	1	6
Iš viso		200		

* Respondentai galėjo pasirinkti kelis atsakymų variantus, todėl N > 200.

Sulaukę pensinio amžiaus 20,5 proc. respondentų norėtų dirbti, motyvuodami tuo, kad dirbdami jie gyvena prasmingai ir jaučiasi reikalingi. Ši respondentų dalis demonstruoja pozityvų nusiteikimą darbo rinkos atžvilgiu ir savęs realizavimo prasme, ir beveik jokio skirtumo tarp moterų ir vyrų nerasta (atitinkamai 20 proc. ir 21 proc.).

Negatyvų atspalvį įgauna kitos dalies apklaustųjų pozicija – 15 proc. iš jų ketina dirbti sulaukę pensinio amžiaus, argumentuodami tuo, kad kitaip nepragyvens iš pensijos. Moterų tarp šių respondentų yra 6 proc. daugiau nei vyrų (atitinkamai

18 proc. ir 12 proc.). Analogiška situacija matoma ir kitu atveju: 11 proc. apklaustųjų ketina dirbti, tačiau, jeigu gautų orią pensiją, nedirbtų. Tarp jų moterų taip pat yra 6 proc. daugiau nei vyrų (atitinkamai 14 proc. ir 8 proc.). Tai patvirtina oficialiosios statistikos duomenis, bylojančius apie mažesnę moterų darbo užmokesčių, palyginti su vyrais³⁷, kuris ilgainiui sąlygoja mažesnę moterų pensiją ir didesnę moterų skurdo riziką senatvėje.

42 lentelė. Respondentų ketinimai dirbti sulaukus pensinio amžiaus

Ar norėtumėte / ketinate dirbti sulaukę pensinio amžiaus?	Proc.	N	Iš jų: moterys	Iš jų: vyrai
Taip, esant galimybei, ketinu dirbti, nes kitaip neišgyvensiu	15	30	18	12
Taip, dirbsiu, nes dirbdamas gyvenu prasmingai, jaučiuosi reikalingas	20,5	41	20	21
Taip, ketinu dirbti, bet jei būtų ori pensija, nedirbčiau	11	22	14	8
Ne, neketinu dirbti, nes noriu pailsėti, skirti laiko sau ir pan.	15	30	15	15
Ne, nes darbdavys nesudarys galimybės / nebus darbo	2	4	2	2
Apie tai dar negalvoju	38,5	77	35	42

3.9. Šeimos ir darbinio gyvenimo derinimas

Apklaustos duomenimis, daugiau kaip trečdalis – 34,8 proc. – respondentų, turinčių nepilnamečių vaikų, neabejodami atsakė, kad šeimos ir profesinio gyvenimo derinimas veikia asmens pajamas, 36,2 proc. – kad veikia jas iš dalies. Tik 13 proc. respondentų, turinčių nepilnamečių vaikų, manė, kad šeimos ir darbo derinimas neturi poveikio pajamoms.

37 Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje buvo 14,2 proc.

43 lentelė. Respondentų nuomonė apie šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo poveikį pajamoms

(atsakė respondentai, turintys nepilnamečių vaikų)

Ar manote, kad šeimos ir profesinio gyvenimo derinimas veikia jūsų pajamas?	Respondentų dalis, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Taip, žinoma	34,8	44,0	24,2
Taip, iš dalies	36,2	36,1	36,4
Ir taip, ir ne	15,9	11,1	21,2
Ne	13,0	8,3	18,2
Iš viso	100	100	100

Beveik dvigubai daugiau apklaustų moterų (44,4 proc.) nei vyrų (24,2 proc.) pareiškė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas turi poveikį jų pajamoms. Apylygis procentas moterų ir vyrų teigė, kad šis derinimas veikia jų pajamas iš dalies (atitinkamai 36,1 proc. ir 36,4 proc.). Ir daugiau nei dvigubai vyrų (18,2 proc.) nei moterų (8,3 proc.) manė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas jų pajamų neveikia.

Šie duomenys pagrindžia prielaidą, kad, palyginti su vyrais, šeimos ir darbo derinimo iššūkis daugiau paveikia moteris ir neigiamai jų pajamas. Nors nėra detalesnės oficialios statistikos apie moteris ir vyrus, kurie naudojami tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis (išskyrus trumpą informaciją leidinyje „Moterys ir vyrai Lietuvoje 2015“³⁸), daugumos tyrimų duomenimis, šeimos įsipareigojimai, vaikų, pagyvenusių ir neįgalių šeimos narių priežiūra vis dar tebėra įprastesnė moterims veikia, o tai turi įtakos ir gaunamoms pajamoms.

Laiko paskirstymas šeimos ir darbo įsipareigojimams yra svarbus veiksnys sėkmingai suderinti šiuos svarbiausius gyvenimo aspektus. Daugiau laiko skiriant šeimai, mažiau jo skiriama darbo įsipareigojimams ir tai turi poveikį gaunamoms pajamoms.

38 2015 m. vaiko priežiūros atostogų (iki vaikui sukaks 1 mėn.) buvo išėję 14,9 tūkst. vyrų, arba maždaug trečdalis tais metais vaikų susilaukusių tėvų. Lietuvos statistikos departamento kasmetinis leidinys „Moterys ir vyrai Lietuvoje“ daugiau nepateikia duomenų, kiek moterų ir vyrų pasinaudoja tėvystės ar vaiko priežiūros atostogomis.

44 lentelė. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo poveikis pajamoms pagal darbui skiriamą laiką, proc.

Respondentų, turinčių nepilnamečių vaikų, atsakymai	Dirba			
	mažiau nei vienu etatu	visu etatu	daugiau nei vienu etatu	sezoninį / valandinį darbą / terminuotai
Taip, žinoma	83,3	28,6	40,0	50,0
Taip, iš dalies	–	41,1	40,0	–
Ir taip, ir ne	–	17,9	–	50,0
Ne	16,7	12,5	20,0	–

Net 83,3 proc. respondentų, dirbančių mažiau nei vienu etatu, teigė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas turi poveikį pajamoms ir tik 16,7 proc. atsakė neigiamai. Panaši teigiamų ir neigiamų atsakymų proporcija tarp dirbančių daugiau nei vienu etatu: 40 proc. respondentų atsakė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimas veikia gaunamas pajamas, ir tiek pat jų atsakė, kad veikia iš dalies. Tik 20 proc. respondentų atsakė neigiamai. Galima daryti prielaidą, kad respondentų, dirbančių ne visu etatu, atsakymai gali būti susiję su tuo, kad šie respondentai negali dirbti visu etatu dėl šeimos įsipareigojimų ir natūralu, kad gauna mažiau pajamų dėl šios priežasties. Dirbančiųjų daugiau nei vienu etatu atsakymai gali būti susiję su tuo, kad gaunamas pajamas jie laiko nepakankamomis šeimai išlaikyti, todėl dirba daugiau nei vienu etatu, kad gautų daugiau pajamų, kitaip tariant, daugiau laiko skirdami šeimos įsipareigojimams jie netektų dalies pajamų, reikalingų tiems patiems šeimos įsipareigojimams vykdyti.

Panašiai, tik 12,5 proc. respondentų, dirbančių vienu etatu, teigė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas neturi poveikio gaunamoms pajamoms, 28,6 proc. jų manė, kad toks poveikis yra, ir 41,1 proc. manė, kad veikia gaunamas pajamas iš dalies. Dirbančiųjų sezoninį / valandinį / terminuotą darbą respondentų atsakymai pasiskirstė panašiai – 50 proc. atsakė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas turi poveikį gaunamoms pajamoms, ir 50 proc. atsakė „ir taip, ir ne“.

Nedaug skyrėsi kaime ir mieste gyvenančių, turinčių žemesnę ar aukštesnę išsilavinimą, dirbančių įvairiuose ekonomikos sektoriuose ir einančių įvairiose pareigose respondentų atsakymai. Taigi dauguma įvairių kategorijų respondentų mano, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas gaunamas pajamas veikia arba veikia iš dalies.

3.10. Moterų ir vyrų vartojimo ir taupymo ypatumai

Siekiant išsiaiškinti moterų ir vyrų vartojimo ypatumus, sociologinės apklausos metu respondentams buvo užduotas klausimas „Kam išleidžiate daugiausia?“ Reikėjo pasirinkti 3–5 išlaidų rūšis ir suskirstyti jas pagal prioriteto svarbą, t. y. pagal išleidžiamų pinigų kiekį (Nr. 1 – sritis, kuriai išleidžiama daugiausia, ir t. t.).

Vartojimo išlaidų raida ir struktūra atskleidžia gyvenimo lygio pokyčius. Vienas iš svarbiausių vartojimo rodiklių yra **išlaidos maistui**. Pagal šį rodiklį galima spžęsti apie šalies gyvenimo lygį. Kuo didesnė gyventojų vartojimo išlaidų dalis atitenka maistui, tuo žemesnis pragyvenimo lygis šalyje (Rakauskienė, Servetkienė, 2011).³⁹ Išlaidos maistui sudaro vieną iš pagrindinių pozicijų Lietuvos gyventojų vartojimo struktūroje. Tai patvirtino ir šios atliktos sociologinės apklausos duomenys – **42,5 proc. apklaustųjų pažymėjo, kad maisto produktai yra ta išlaidų sritis, kuriai jie išleidžia daugiausia** (45 lentelė).

Analizuojant lyčių aspektu, didelio skirtumo neaptikta – 43 proc. apklaustų moterų ir 42 proc. vyrų maistui išleidžia daugiausia (45 lentelė). Tai patvirtina teiginį, kad Lietuvoje pragyvenimo lygis vis dar yra žemas, tačiau žinant, kad moterų pajamos mažesnės už vyrų (vidutiniškai 14,2 proc.), joms tenka dar didesnė finansinė našta nei vyrams. Atsižvelgiant į tai, kad moterys stereotipiškai yra atsakingos už aprūpinimą maistu bei jo ruošimą vaikams, senyvo amžiaus bei neįgaliems šeimos nariams, mažesnės moterų galimybės vartoti šiuo atveju pasireiškia kaip socialinė ekonominė nelygybė lyčių aspektu.⁴⁰

45 lentelė. Vartojimo išlaidų sritis Nr. 1, kuriai respondentai išleidžia daugiausia

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Maisto produktams	42,5	43	42
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)	24,5	27	22
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	6,5	4	9
Paskolai (lizingui) padengti	6	3	9
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	4	3	5

39 Rakauskienė, Servetkienė, 2011.

40 Rakauskienė, Puškorius ir kt., 2017.

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Poilsiu (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	4	7	1
Taupymui	3,5	4	3
Sveikatai, vaistams	2,5	3	2
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	2	3	1
Investavimui	2	0	4
Nenumatytoms išlaidoms	1,5	2	1
Švietimui, vaikų mokslui, kt. poreikiams	1	1	1
Iš viso	100	100	100

36 proc. respondentų pažymėjo, kad antroji sritis, kuriai jie išleidžia daugiausia, yra komunalinės paslaugos (būsto išlaikymas). Lyčių aspektu 40 proc. vyrų ir 32 proc. moterų tai sudaro antrą pagal dydį išlaidų dalį (46 lentelė). Vyrų dalis šioje srityje viršija moterų dalį 8 procentiniais punktais, ir tai atskleidžia tam tikrą pažangą. Ankstesni tyrimai rodė, kad abiejų lyčių atstovai turėdavo apylygę finansinę naštą komunalinėms paslaugoms apmokėti⁴¹, o ši apklausa atskleidė, kad vyrai galbūt prisiima daugiau finansinės atsakomybės.

46 lentelė. Vartojimo išlaidų sritis Nr. 2, kuriai respondentai išleidžia daugiausia

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)	36	32	40
Maisto produktams	26	28	24
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	12	8	16
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	9,5	12	7
Poilsiu (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	4	3	5
Švietimui, vaikų mokslui, kt. poreikiams	3,5	5	2
Sveikatai, vaistams	2,5	3	2

41 Rakauskienė, Puškorius ir kt., 2017.

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Paskolai (lizingui) padengti	1,5	2	1
Investavimui	1,5	3	0
Taupymui	1,5	2	1
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	1	1	1
Nenumatytoms išlaidoms	1	1	1
Iš viso	100	100	100

Trečioji pagal dydį išlaidų sritis – tai transporto išlaidos (benzino, viešojo arba nuosavo transporto išlaidos). Jas į trečiąją vietą pagal išlaidų dydį priskiriančių apklaustųjų dalis sudaro 22 proc. Diferencijuojant pagal lytį – tai 23 proc. vyrų ir 21 proc. moterų; taigi vyrų, turinčių didesnes išlaidas transportui nei moterys, yra 2 procentiniais punktais daugiau. Galima daryti prielaidą, kad didesnė moterų nei vyrų dalis savo reikmėms naudojami viešuoju transportu, kuriuo naudotis yra pigiau, o vyrai daugiau išleidžia kurui, nes dažniau naudojami nuosavu transportu (47 lentelė).

47 lentelė. Vartojimo išlaidų sritis Nr. 3, kuriai respondentai išleidžia daugiausia

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	22	21	23
Maisto produktams	16	16	16
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	16	14	18
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)	10	10	10
Švietimui, vaikų mokslui, kt. poreikiams	9,5	11	8
Sveikatai, vaistams	9,5	12	7
Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	7,5	8	7
Taupymui	3,5	3	4
Nenumatytoms išlaidoms	2,5	2	2
Paskolai (lizingui) padengti	1,5	1	2

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	1	1	1
Investavimui	1	1	1
Iš viso	100	100	100

Ketvirtoji sritis, kuriai respondentai išleidžia daugiausia, – tai įvairios prekės ir paslaugos (drabužiai, avalynė ir kt.) – taip teigia 18 proc. respondentų. Moterų šioje kategorijoje yra 6 procentiniais punktais daugiau nei vyrų (atitinkamai 21 proc. ir 15 proc.). Tai pabrėžia moters rūpybos funkciją šeimoje ir gyvenime, kai ji yra atsakinga už šeimos narių, artimųjų aprūpinimą būtiniausiomis prekėmis.

48 lentelė. Vartojimo išlaidų sritis Nr. 4, kuriai respondentai išleidžia daugiausia

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	18	21	15
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	17	18	16
Sveikatai, vaistams	11	14	8
Maisto produktams	7	2	12
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)	7	8	6
Švietimui, vaikų mokslui, kt. poreikiams	7,0	8	6
Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	6,5	4	9
Nenumatytoms išlaidoms	5,5	5	6
Taupymui	4,5	4	5
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	2,5	3	2
Paskolai (lizingui) padengti	2,5	3	2
Investavimui	0,5	1	0
Nenurodė	11	9	13
Iš viso	100	100	100

Penktoji pagal vartojimo išlaidų dydį sritis – tai sveikata, vaistai – taip atsakė 12,5 proc. respondentų. Pasiskirstymas lyčių aspektu yra beveik vienodas – 12 proc. moterų ir 13 proc. vyrų šias išlaidas suskirstė į penktą pagal dydį vietą. Tyrimai rodo, kad lyčių nelygybė sveikatos srityje yra gana nedidelė visų suaugusiųjų grupėje. Tačiau verta atkreipti dėmesį, kad daugelyje ES šalių moterų gyvenimo trukmė didesnė nei vyrų ir kaip tik šiame amžiaus tarpsnyje didėja moterų poreikis sveikatos priežiūrai, kuri gali būti sunkiai prieinama gaunant mažas pensijas.⁴²

49 lentelė. Vartojimo išlaidų sritis Nr. 5, kuriai respondentai išleidžia daugiausia

Išlaidų sritys	Visi respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
Sveikatai, vaistams	12,5	12	13
Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	12,5	14	11
Nenumatytoms išlaidoms	10	10	10
Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	9,5	9	10
Taupymui	7	11	3
Švietimui, vaikų mokslui, kt. Poreikiams	6	7	5
Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	4,5	2	7
Investavimui	4	2	6
Maisto produktams	3,5	5	2
Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	3,5	4	3
Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)	3	3	3
Paskolai (lizingui) padengti	0,5	0	1
Nenurodė	23,5	21	26
Iš viso	100	100	100

Siekiant išsiaiškinti respondentų **taupymo ypatumus**, jiems buvo užduota kelias klausimų šia tema. Paaiškėjo, kad daugiau kaip pusė apklaustųjų (53 proc.) taupo „juodai dienai“, o taupančių moterų dalis tarp jų yra 10 procentinių punktų

42 Burkevic, Humbert ir kt., 2015.

didesnė nei vyrų (atitinkamai 58 proc. ir 48 proc.). Tai galima paaiškinti tuo, kad moteriai nuo vaikystės skiepytos globėjiškos, rūpybos funkcijos įgalina ją atsakingai galvoti apie savo ir artimųjų ateitį bei galimus finansinius sunkumus ateityje. Analogišką situaciją matome ir taupymo ligos, nelaimės atveju: beveik pusė apklaustųjų (48,5 proc.) taupo šiam atvejui, tačiau moterų dalis yra net 13 procentinių punktų didesnė nei vyrų (atitinkamai 55 proc. ir 42 proc.).

Pastebėta, kad daugiau kaip pusė respondentų netaupo senatvei (61 proc.) ir vaikų, anūkų mokslui (73 proc.), tačiau 51 proc. taupo dideliam pirkiniiui. Lyčių aspektu šiose srityse ypatingų skirtumų nerasta, išskyrus taupymą vaikų, anūkų mokslui – šiam tikslui taupančių moterų dalis viršija vyrų 4 procentiniais punktais. Dauguma apklaustųjų nėra linkę pirkti prekių ar paslaugų kreditan – tokia elgsena būdinga tik 27 proc. respondentų, taip pat mažai jų (tik 10,5 proc.) investuoja į nekilnojamąjį turtą, akcijas, tauriuosius metalus ir pan. Tai galbūt susiję su nelengva daugumos žmonių finansine padėtimi ir įvairiose srityse mokamu menku darbo užmokesčiu (50 lentelė).

50 lentelė. Respondentų taupymo ypatumai

Klausimas	Respondentų skaičius (N 200)	Respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.	Respondentų skaičius (N 200)	Respondentai, proc.	Iš jų: moterys, proc.	Iš jų: vyrai, proc.
	Taip				Ne			
Ar taupote „juodai dienai“?	106	53	58	48	94	47	42	52
Ar taupote tam tikrą sumą senatvei?	78	39	40	38	122	61	60	62
Ar taupote vaikų, anūkų mokslui?	54	27	25	29	146	73	75	71
Ar taupote dideliam pirkiniiui?	102	51	50	52	98	49	50	48
Ar taupote atostogoms?	79	39,5	36	43	121	60,5	64	57
Ar taupote ligos ar nelaimės atvejui?	97	48,5	55	42	103	51,5	45	58
Ar perkate tam tikras prekes, paslaugas kreditan?	54	27	26	28	146	73	74	72

Klausimas	Respon- dentų skaičius (N 200)	Respon- dentai, proc.	Iš jų: mo- terys, proc.	Iš jų: vyrų, proc.	Respon- dentų skaičius (N 200)	Respon- dentai, proc.	Iš jų: mo- terys, proc.	Iš jų: vyrų, proc.
	Taip				Ne			
Ar investuojate į nekilnojamąjį turtą, akcijas, tauriuosius metalus ir pan.?	21	10,5	10	11	179	89,5	90	89

3.11. Moterų ir vyrų finansinė elgsena ir finansinis raštingumas

Finansinė elgsena. Psichologų teigimu, vieną ar kitą finansinės elgsenos modelį mes įgyjame dar vaikystėje: vieni nuo mažens linkę taupyti, kiti – mėgstantys pirkti, dar kitiems pinigai apskritai nėra svarbus dalykas. Priklausomai nuo pašamoneje susiformavusio elgsenos modelio, vieni linksta taupyti, kiti nevengia rizikuoti ir aktyviai investuoja, treči linkę greitai išleisti uždirbtus pinigus. Todėl net gaunant pakankamai geras pajamas ir žinant, kad taupymas, investavimas gali užtikrinti finansinį stabilumą ir saugumą, nebūtinai pavyksta tai realizuoti ir pritaikyti savo gyvenime.

Nuo finansinės elgsenos modelio priklauso, kaip vieno ar kito visuomenės socialinio ekonominio sluoksnio atstovai pavyksta tvarkytis su savo asmeniniais finansais, subalansuoti savo pajamas ir išlaidas, skirti lėšų taupymui ar investavimui.

Todėl finansinė elgsena šiame tyrime pasirinkta kaip vienas iš svarbių analizuotinų objektų, nes ji išryškina asmens finansų planavimo svarbos supratimą ir gebėjimus tvarkyti savo asmeninius finansus, juos racionaliai naudoti, kaupati ateičiai. Kitas svarbus šio tiriamo objekto aspektas – ar finansinė elgsena priklauso nuo lyties, ar matomi moterų ir vyrų finansinio elgesio skirtumai.

51 lentelėje pateikti apklausos duomenys esminių skirtumų pagal lytį neatskleidžia – lygiai tokia pat procentinė moterų ir vyrų dalis linkusi taupyti (61 proc.), kiek daugiau vyrų linkę išleisti tai, kas liko po būtinųjų išlaidų, tačiau daugiau moterų nurodė gyvenančios ne pagal išgales (9 proc. respondenčių moterų, vyrų – 3 proc.), t. y. išleidžiančios daugiau nei uždirbančios, tačiau, atsižvelgiant į šių respondenčių pajamų lygį, galima daryti išvadą, kad tai yra daugiau mažų pajamų, o ne finansinio elgesio pasekmė (didžioji dalis šių moterų nurodė, kad jų neto pajamos sudaro 300–500 Eur per mėnesį).

51 lentelė. Respondentų taupymo įpročiai

Kaip jūs apibūdintumėte savo taupymo įpročius / elgseną?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Esu linkęs (-usi) taupyti pinigus	61,0	122	61	61
Esu linkęs (-usi) išleisti tai, kas liko po būtinų išlaidų apmokėjimo	33,0	66	36	30
Paprastai išleidžiu daugiau nei gaunu pajamų (gyvenu ne pagal išgales)	6,0	12	3	9
Iš viso	100,0	200	100	100

Siekiant nustatyti, kokie yra respondentų skolinimosi, vartojimo įpročiai ir kaip jie skiriasi pagal lytį, apklausos dalyvių buvo klausama, kaip dažnai jie naudojami savo kredito kortele, skolinasi iš draugų ar stengiasi gauti papildomų pajamų keletui dienų, kol gaus savo darbo užmokestį, kaip dažnai jie yra linkę pirkti impulsyviai, ar greitai išleidžia turimus pinigus.

Kaip matyti iš 52 lentelės duomenų, nepriklausomai nuo lyties, 62 proc. respondentų niekada neišleidžia pinigų „iki paskutinio cento“, kartais pasiskolinti labiau linkę vyrai, dažnai ar labai dažnai tą tenka padaryti 5 proc. respondentų: 6 proc. moterų ir 4 proc. vyrų. Tačiau šie skirtumai nėra tokie ryškūs, kad galėtume daryti išvadą apie didesnę vyrų ar moterų įprotį skolintis trumpam laikui.

Analizuojant duomenis pagal amžių, matyti, kad kuo vyresnis respondento amžius, tuo atsakingiau planuojamos išlaidos ir rečiau pasinaudojama momentinio skolinimosi galimybe. Dažnai pasiskolinti tenka 2,8 proc. vyresnių nei 51 metų respondentų, 11 proc. tenka pasiskolinti kartais, o tai gali reikšti nebūtinai gyventojų negebėjimą planuoti išlaidas, bet ir žemą pajamų lygį. Tačiau paanalizavus visų respondentų, atsakiusių, kad jie kelioms dienoms pasiskolina kartais, dažnai ar labai dažnai (19 proc. apklaustųjų), gaunamas pajamas, matyti, kad tik 2 proc. jų gauna minimalųjį darbo užmokestį, negarantuojantį elementarių kasdienių poreikių tenkinimo. Kitų respondentų pajamos svyruoja nuo 400 iki 900 Eur, o trys respondentai (2 vyrai ir 1 moteris) nurodė gaunantys netgi 1400–1600 Eur per mėnesį ir dar pažymėtina, kad tarp jų nėra nė vieno respondento, uždirbančio mažiau negu MMA. Tokie rezultatai jau rodo ne ribotas finansines galimybes, o tam tikrus vartojimo ir skolinimosi įpročius.

52 lentelė. Respondentų momentinio skolinimosi įpročiai

Ar dažnai jūs turite naudoti savo kredito kortelę, skolintis iš draugų ar gauti papildomų pajamų keletui dienų, kol gausite savo darbo užmokestį?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Niekada	62,0	124	62	62
Retai	19,0	38	15	23
Kartais	14,0	28	19	9
Dažnai	4,0	8	2	6
Labai dažnai	1,0	2	2	–
Iš viso	100,0	200	100	100

Ne tik gyventojų finansines galimybes, bet ir jų vartojimo, išlaidavimo ypatybes atspindi respondentų atsakymai į klausimą, kaip dažnai jie yra linkę greitai išleisti turimus pinigus. 9,5 proc. respondentų teigia, kad tai įvyksta dažnai arba labai dažnai (pastebėtina, kad pagal lytį tai labiau būdinga moterims – 13 proc., vyrų – 6 proc.), kartais taip besielgiančių – 28 proc. (skirtumų pagal lytį nenustatyta).

53 lentelė. Respondentų polinkis greitai išleisti pinigus

Ar dažnai jūs greitai išleidžiate pinigus, kuriuos turite piniginėje arba bankomato kortelėje?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Niekada	36,5	73	36	37
Retai	26,0	52	29	23
Kartais	28,0	56	29	27
Dažnai	8,0	16	5	11
Labai dažnai	1,5	3	1	2
Iš viso	100,0	200	100	100

Pagal apklausos duomenis apie gyventojų polinkį išlaidauti, pirkti ką nors impulsyviai vėlgi nebuvo pastebėta elgsenos priklausomybės nuo lyties – visi atsakymų variantai pagal lytį pasiskirstę proporcingai (54 lentelė). Įdomu tai, kad, analizuojant impulsyvaus vartojimo duomenis pagal savęs priskyrimą tam tikram socialiniam ekonominiam sluoksniui, oriai gyvenančio vidurinio ir neturtingųjų sluoksnio vartojimo ypatumai labai panašūs – abiejų sluoksnių atstovai linkę pirkti

apgalvotai ir panaši jų dalis (16 ir 18 proc.) kartais pasielgianti impulsyviai. Daugiausia respondentų, teigiančių, kad dažnai perka impulsyviai, yra kaip tik viduriniame ir savo išlaidas ribojančiame sluoksnyje.

54 lentelė. Respondentų polinkis pirkti impulsyviai

Ar dažnai jūs perkate ką nors impulsyviai?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Niekada	29,5	59	31	28
Retai	34,5	69	34	35
Kartais	31,0	62	31	31
Dažnai	4,5	9	4	5
Labai dažnai	0,5	1	-	1
Iš viso	100,0	200	100	100

Dar vienas svarbus rodiklis, apibūdinantis asmens finansinę elgseną, yra **finansų planavimas**. Gebėjimas tikslingai planuoti ir valdyti savo šeimos pinigines pajamas ir išlaidas, kaip ir efektyvus kito materialaus turto valdymas, turi reikšmingą įtaką kiekvieno iš mūsų finansinei gerovei. Kiekvienas asmuo savo finansus turėtų planuoti pagal faktines aplinkybes: pajamų dydį, turimas paskolas, poreikius kaupiti pirkiniui, kaupiti lėšas pensijai ir pan. Ekonomistų teigimu, didelė dalis Lietuvos gyventojų nemoka planuoti savo biudžeto arba to visai nedaro, todėl ir pasitaiko atvejų, kai pritrūksta pinigų jau mėnesio viduryje, nesulaukus kito darbo užmokesčio. Ir nepaisant pajamų dydžio, finansų planavimas yra reikalingas ir naudingas. Todėl į apklausą įtraukėme ir porą su finansų planavimu susijusių klausimų, siekdami patikrinti, ar pagal lytį skiriasi moterų ir vyrų finansinė elgsena, tvarkant savo namų ūkio finansus.

Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal poreikį planuoti finansus pateiktas 55 lentelėje, iš kurios duomenų matyti, kad tiek vyrai, tiek moterys daugmaž tolygiai pripažįsta finansų planavimo tikslingumą – tai patvirtino ir mano, kad reikia, net 91,5 proc. respondentų, beveik vienodai pasiskirsčiusių ir pagal lytį. Tokiu poreikiu suabejojo 8 proc. vyrų ir 9 proc. moterų. Tačiau ryškesni nuomonių skirtumai pastebimi tarp skirtingų socialinių ekonominių grupių – vidurinio sluoksnio atstovai pripažįsta finansų planavimo būtinumą, o tarp neturtingųjų sluoksniui save priskiriančių tokių mažiau, ir tai, manytina, gali veikti prastesnę jų finansinę būklę.

55 lentelė. Respondentų nuomonė apie finansų planavimo poreikį

Kaip manote, ar būtina planuoti savo namų finansus?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Taip, žinoma, būtina	55,0	110	57	53
Manau, kad reikėtų planuoti	36,5	73	35	38
Ir taip, ir ne	7,0	14	6	8
Nemanau, kad būtina	1,5	3	2	1
Iš viso	100,0	200	100	100

Paklausti, kaip elgiasi faktiškai, 11 proc. vyrų ir 8 proc. moterų teigė tvarkantys pajamų ir išlaidų apskaitos knygą, kur kas daugiau moterų nurodė dažnai skaičiuojančios, kiek išleido (52 proc. moterų ir tik 31 proc. vyrų). Vyrų teigė, kad daugiau skaičiuojantys išleistus pinigus didesniems pirkiniams (39 proc. vyrų ir mažiau, t. y. 26 proc., moterų). Tokios tendencijos rodo nusistovėjusius moters ir vyro vaidmenis šeimoje, kai moterys labiau rūpinasi einamosiomis kasdienėmis išlaidomis, o vyrai daugiau dalyvauja planuojant ir įsigyjant ilgalaikio vartojimo prekes. 16,5 proc. apklaustųjų nurodė nesekantys arba retai sekantys savo išlaidas ir tarp vyrų tokių asmenų 5 proc. daugiau.

Taigi finansų valdymo požiūriu moterys pažangesnės ir disciplinutesnės – 60 proc. jų stebi savo pajamas ir išlaidas (tokių vyrų – 42 proc.) ir tik 14 proc. patiriamų išlaidų nevertina (tokių vyrų – 19 proc.). Be to, pastebimi skirtumai tarp skirtingų socialinių ekonominių sluoksnių – oriai gyvenantys vidurinio sluoksnio atstovai kaip tik labiausiai linkę planuoti finansus ir elgtis apgalvotai (net 22 proc. jų fiksuoja pajamas ir išlaidas apskaitos knygoje, o 34 proc. jų dažnai skaičiuoja išlaidas), o didžioji dalis (47,5 proc.) neturtingųjų tik kartais skaičiuoja, kiek išleidę (planingai besielgiančių tarp vidurinio sluoksnio – 54–56 proc., o tarp neturtinųjų – 39 proc.).

56 lentelė. Respondentų namų ūkio finansų planavimo būdai

Kaip planuojate savo namų ūkio finansus?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Tvarkau pajamų ir išlaidų apskaitos knygą	9,5	19	11	8
Dažnai skaičiuoju, kiek išleidau (pvz., per mėnesį)	41,5	83	31	52

Kaip planuojate savo namų ūkio finansus?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Kartais skaičiuoju, kiek išleisčiau (pvz., didesniems pirkiniams)	32,5	65	39	26
Retai seku savo išlaidas	10,5	21	13	8
Neseku savo išlaidų	6,0	12	6	6
Iš viso	100,0	200	100	100

Polinkis investuoti. Bankų ir investicinių bendrovių užsakymu atliekami tyrimai ne kartą patvirtino, kad moterys labiau linkusios taupyti nei investuoti. Joms patrauklesne investicija atrodo kaupiamieji, terminuotieji indėliai. Vyrų labiau linkę rizikuoti ir investuoti dėl potencialiai didesnės grąžos „įdarbinus“ pinigus.

Nors rezultatai rodo, kad moterys investuodamos dažnai pasiekia netgi geresnius rezultatus nei vyrai (viena didžiausių Jungtinės Karalystės finansinių paslaugų grupių „Hargeaves Lansdown“ pastebėjo, kad moterys pasiekia geresnę grąžą nei vyrai, o investuodamos, pvz., 30 metų, moterys termino pabaigoje pasiekė 25 proc. didesnę portfelį nei vyrai⁴³), jos sudaro tik apie 4 proc. visų finansinių investuotojų.⁴⁴ Atotrūkis tikrai didelis, o įvertinus tai, kad moterų darbo užmokestis mažesnis nei vyrų, jų santaupas neretai mažina infliacija, taigi ilginau tokia elgsena paveikia bendrą moterų materialinę gerovę ir didina pajamų atotrūkį tarp moterų ir vyrų.

Apklausoje metu domėjomės, ar dirbantys vyrai ir moterys linkę užsidirbti papildomai, savo santaupas investuodami ilgesniam laikotarpiui, ir ar ryškūs moterų ir vyrų finansinės elgsenos skirtumai, domintis inovatyviais investavimo būdais ir prisiimant investavimo riziką.

Iš 57 lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad apskritai palyginti nedidelė dalis (9 proc.) respondentų linkę investuoti ir, kaip nustatyta daugumos kitų tyrimų atveju, linkusių investuoti vyrų daugiau nei moterų (atitinkamai 11 ir 7 proc.). Jei vis dėlto rizika nedidelė, iš apklaustųjų investuotų lygiai tokia pat dalis moterų kaip ir vyrų.

43 Kodėl moterų investuotojų tiek mažai? 2019-07-03: <https://www.orion.lt/straipsniai/moterys-investuotojos/>

44 Pyplienė, 2019.

57 lentelė. Respondentų polinkis investuoti

Ar esate linkęs (-usi) didelę dalį savo santaupų investuoti ilgesniam laikotarpiui?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Taip, žinoma	9,0	18	11	7
Iš dalies (jei rizika nedidelė)	28,0	56	28	28
Ne, nenoriu rizikuoti	63,0	126	61	65
Iš viso	100,0	200	100	100

Apklausoje dalyvių buvo klausiama, ar jie domisi naujais taupymo ar investavimo būdais (pvz., kriptovaliutos, taurieji metalai ir pan.). Šiomis naujovėmis, kaip ir buvo tikėtasi, labiau nepasitikima, nes besidominčių respondentų dalis – tik 6 proc., iš dalies besidominčių – 19,5 proc. Pagal lytį naujais taupymo ir investavimo būdais labiau domisi vyrai (23 proc.), o besidominčių finansinėmis naujovėmis moterų dalis – 16 proc. Apklausoje duomenys atspindi kiek didesnę vyrų polinkį investuoti, rizikuoti siekiant užsidirbti. Moterys šiuo požiūriu yra nuosaikesnės, atsargesnės, labiau nepasitikinčios ne tik savimi ar savo sėkme, bet ir naujais investavimo būdais (net 84 proc. respondentų moterų nepasitiki finansinėmis naujovėmis arba jų visai nedomina toks pajamų kaupimo būdas).

58 lentelė. Respondentų domėjimasis naujais taupymo ar investavimo būdais

Ar jus domina nauji taupymo ar investavimo būdai?	Proc.	N	Iš jų: vyrų	Iš jų: moterų
Taip, žinoma, domina nauji taupymo ar investavimo būdai	6,0	12	8	4
Taip, iš dalies domina	13,5	27	15	12
Nepasitikiu tokiais investavimo būdais	28,5	57	26	31
Nedomina	52,0	104	51	53
Iš viso	100,0	200	100	100

Tokius rezultatus ir moterų elgseną, psichologo Tilviko teigimu, lemia istoriniai, socialiniai ir psichologiniai veiksniai, kuriantys mąstymo modelius.⁴⁵ Ilgą laiką moterys neturėjo sprendimo teisės pinigų klausimais. Mačiusios, kad piniginius

klausimus sprendžia tėčiai, dukros perima tokį stereotipinį mąstymą. Pokyčiai prasidėjo tik XX a. viduryje.

Kiti trukdantys psichologo įvardyti veiksniai arba šališkos nuostatos: moterys nežino apie kitas investuojančias moteris, neturi pažįstamų investuojančių ar ne-girdėjo sėkmingo investavimo pavyzdžių. Antras veiksnys – pasklidusi iškreipta informacija, kad investavimas yra sudėtinga ir rizikinga veikla. Nesvarbu, kad realybėje investavimas ne visada toks sudėtingas ir ne visada susijęs su didele rizika. Trečia, pačių moterų manymas, kad įprastas būdas tvarkytis su pinigais yra puikus, nenoras priimti naujoves, rizikos vengimas, manymas, kad investavimui reikia daug pinigų, ir pan.

ICF valdybos narė Džiuginta Gruodienė pamini dar vieną priežastį – menkesnę moterų savivertę ir nepasitikėjimą savimi. „Moterys bijo būti sukritikuotos dėl pernelyg rizikingų investicijų, o nesėkmės atveju jų savivertė dar labiau kristų. Įrodyta, kad moterys pačios save menkina, o savo pasiekimus karjere ar gerus pažymius studijuojant laiko „sėkmingai susiklosčiusių aplinkybių“ rezultatu. O vyrai tai įvardija kaip savo sunkaus darbo rezultatą.“

Ekonomistė Jekaterina Rojaka kaip vieną iš priežasčių pamini ir prastesnę moterų finansinį raštingumą: jei tarp jaunimo šis skirtumas nėra ryškus, su amžiumi atotrūkis didėja.⁴⁶ Dar viena sviri priežastis – nusistovėjęs moterų vaidmuo šeimoje, namų ūkyje – moterys atsakingos už veiklą ir reikmių, susijusių su vaikų priežiūra, pirkiniių trumpuoju laikotarpiu, finansavimą, todėl jos dažniau taupo, nei investuoja.

Finansinis raštingumas. Visi gyventojai neabejotinai patys yra atsakingi už savo asmeninių finansų valdymą. Tačiau globalūs pokyčiai kelia vis didesnius reikalavimus kiekvieno iš mūsų finansų supratimui ir finansiniam raštingumui. Žmogui reikšmingi finansiniai sprendimai (pvz., gyvybės ar sveikatos draudimas, pensijos kaupimas, bankų siūlomų finansinių instrumentų pasirinkimas) ir su tuo susijusi rizika vis dažniau perkeliama paties žmogaus, darbuotojo, o ne valstybės ar darbdavio atsakomybei.⁴⁷ Todėl finansinis raštingumas⁴⁸ tampa vis svarbesniu kiekvieno asmens materialinės gerovės užtikrinimo veiksmu, nuo jo priklauso ir asmens finansinė elgsena.

46 Pyplienė, 2019.

47 OECD, The Importance of Financial Education, 2006.

48 Finansinis raštingumas – žinios ir supratimas apie finansus ir finansines rizikas, gebėjimai, motyvacija ir pasitikėjimas savimi taikyti šias žinias ir supratimą siekiant priimti įvairiuose finansiniuose kontekstuose veiksmingus sprendimus, didinti asmens ir visuomenės finansinę gerovę bei dalyvavimą ekonominiame gyvenime (Tarptautinio penkiolikmečių tyrimo PISA Finansinio švietimo ataskaita, 2017).

Deja, pastaruoju metu OECD Lietuvoje atlikti suaugusiųjų ir jaunimo tarptautiniai tyrimai finansinio raštingumo srityje konstatuoja žemą šių grupių finansinio raštingumo lygį. 2015 m. tarptautinio tyrimo metu nustatytas Lietuvos gyventojų finansinio raštingumo vidurkis yra 13,5 balo iš galimo 21 balo. Tais pačiais metais atliktas OECD PISA tarptautinis penkiolikamečių tyrimas taip pat atskleidė, kad Lietuvoje 31,5 proc. penkiolikamečių nepasiekia bazinio finansinio raštingumo lygio. Šis tyrimas taip pat parodė reikšmingus finansinio raštingumo pasiekimų skirtumus tarp vaikinių ir merginų bei vaikų, besimokančių miesto ir kaimo mokyklose. Šių tyrimų rezultatai aktualizuoja tai, kad Lietuvoje būtina stiprinti skirtingo amžiaus gyventojų finansinį raštingumą per tikslingas ir ilgalaikes finansinio švietimo priemones.⁴⁹

Į mūsų atliktą darbuotojų apklausą taip pat buvo įtraukti du respondento finansinį raštingumą patikrinantys klausimai. Į klausimą apie indėlius teisingai atsakė 78 proc. respondentų; pažymėtina, kad vyrų rezultatai kur kas geresni (iš 100 vyrų ir 100 moterų teisingai atsakė 85 vyrai ir 71 moteris). Analizuojant atsakymų variantus pagal socialines demografines charakteristikas, pastebėtina, kad teisingo ar neteisingo atsakymo pasirinkimas ne itin priklauso nuo išsilavinimo – maždaug tiek pat klaidingų atsakymų pasitaikė tiek tarp profesinį, tiek aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusių respondentų. Nesuklydo nė vienas vyresnis nei 66 metų respondentas. Kiek didesni skirtumai tarp kaimo vietovių ir didmiesčių respondentų atsakymų (kaimo vietovėse – 75 proc. teisingų atsakymų, didmiesčiuose – 85 proc.).

59 lentelė. Respondentų atsakymai į finansinio raštingumo klausimą Nr. 1

Tarkime, kad už indėlyje laikomus 100 Eur banke jums yra mokamos 1 % metinės palūkanos, o metinė infliacija tuo pat metu yra 2 %. Kaip jūs manote, ar po metų už šį indėlį pasiimtus pinigus jūs galėsite nusipirkti?	Proc.	N	Iš jų: Vyrų	Iš jų: moterų
Daugiau, nei galite šiandien	2,0	4	1	3
Tiek pat, kiek galite šiandien	18,5	37	14	23
Mažiau, nei galite šiandien (teisingas atsakymas)	78,0	156	85	71
Nežino / neatsakė	1,5	3	-	3
Iš viso	100,0	200	100	100

49 Černiauskaitė, Kairė, 2018.

Į antrąjį klausimą apie paskolų sąlygas teisingai atsakė 66 proc. respondentų. Šiuo atveju vyrų rezultatai tik 1 proc. geresni (iš 100 vyrų ir 100 moterų teisingai atsakė 67 vyrai ir 65 moterys). Atsakymų teisingumas vėlgi ne itin priklauso nuo išsilavinimo ar gyvenamosios vietos: atsakymų pasiskirstymas visose grupėse gana tolygus. Pagal amžių pažangiausias yra 35–50 metų ir vyresnių nei 66 metų respondentų grupės – jos skaičiuodamos suklydo mažiausiai.

60 lentelė. Respondentų atsakymai į finansinio raštingumo klausimą Nr. 2

Tarkime, jūs ketinate pasiimti 1000 Eur dydžio paskolą vieniems metams. Paskola būtų gražinama metų pabaigoje. Jums banke būtų pasiūlytos dviejų rūšių paskolos. Kaip jūs manote, kuri iš šių paskolų būtų pigesnė:	Proc.	N	Iš jų: Vyrų	Iš jų: moterų
Paskola, kurios metinė palūkanų norma yra 15 % ir metų pabaigoje yra taikomi 100 Eur administravimo mokesčiai (teisingas atsakymas)	66,0	132	67	65
Paskola, kurios metinė palūkanų norma yra 26 % ir nėra taikomi administravimo mokesčiai	25,5	51	23	28
Nežino / neatsakė	8,5	17	10	7
Iš viso	100,0	200	100	100

Vis dėlto lyginant šio dirbančių asmenų finansinio raštingumo patikrinimo rezultatus su 2016 m. Lietuvos banko užsakymu Lietuvos namų ūkiuose atlikto finansinio raštingumo testo rezultatais, apklausti Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojai parodė pakankamą finansinę išprusimą ir gebėjimą apsiskaičiuoti asmeninę finansinę naudą. 2016 m. Lietuvos gyventojams uždavus analogiškus klausimus (N = 1020), tik 36,5 proc. gebėjo tinkamai palyginti dviejų paskolų sąlygas (mūsų apklausos atveju – 66 proc.), o paklausti, kiek prekių (daugiau, mažiau ar tiek pat, kiek ir šiandien) galės nusipirkti už indėlyje laikomus pinigus, kai metinė infliacija didesnė už indėlio palūkanas, teisingai atsakė kas antras (52,7 proc.) respondentas (mūsų apklausos atveju – 78 proc.). Tačiau mūsų atlikto tyrimo duomenys rodo, kad lyčių aspektu vyrai pasižymi geresniais finansinio raštingumo gebėjimais nei moterys.

4. DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į LYČIŲ LYGYBĘ: TYRIMO REZULTATAI

4.1. Apklaustos metodika

Darbdavių kokybinė apklausa atlikta, siekiant įvertinti įmonių, įstaigų vadovų požiūrį į darbuotojus pagal lytį ir identifikuoti lyčių aspekto poveikį priimant darbuotojus į darbą, atleidžiant iš darbo, nustatant darbo užmokestį darbuotojams, sudarant galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, tobulinti kvalifikaciją, siekti karjeros ir pan. Tyrimo ataskaitoje nurodoma tik įmonės ar įstaigos veiklos sritis ir respondento lytis.

Apklaustos tikslas – identifikuoti lyčių aspekto poveikį įmonių ar įstaigų vadovams nustatant darbo užmokestį, ateityje lemsiantį vyrų ir moterų pensijų skirtumą; išsiaiškinti, ar lyčių aspektu laikomasi vienodo darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą politikos.

Respondentų skaičius: N = 14.

Tyrimo objektas: darbdaviai, įmonių ir (ar) įstaigų vadovai ar įgalioti asmenys.

Respondentų atranka – apklausa atlikta 14-oje privačiojo ir viešojo sektoriaus įmonių ar įstaigų iš skirtingų ekonominės veiklos sričių ir iš skirtingų Lietuvos regionų, kuriose dirba ne mažiau kaip po 50 darbuotojų, iš kurių bent 20 proc. sudaro vyrai arba moterys.

Apklaustos būdas: interviu respondento darbo vietoje, respondentams iš anksto pateikus preliminarinius klausimus.

Klausimyno apimtis: 24 įvairių tipų klausimai (atviri ir pusiau uždari; uždari tik bendrieji klausimai).

Iš viso apklausti 14-os darbdavių atstovai (9 moterys ir 6 vyrai).⁵⁰ 10 respondentų (5 moterys ir 5 vyrai) iš viešojo ir 5 respondentai (4 moterys ir 1 vyras) iš privačiojo sektoriaus. 3 respondentai iš Vilniaus (visos moterys), 3 iš didžiųjų miestų (Kaunas, Panevėžys) (visos moterys), likusieji 9 iš miestų nuo 5000 iki

50 Vienai iš darbuotojų atstovavo du asmenys – vyras ir moteris.

80 000 gyventojų (3 moterys ir 6 vyrai) Dauguma respondentų 10 – įstaigų / įmonių vadovai (5 moterys ir 5 vyrai), vidurinio lygio vadovai 5 (4 moterys ir 1 vyras).

61 lentelė. Veiklos vieta ir respondentų lytis

Vietovė	Respondentų skaičius	Moterys	Vyrai
Sostinė Vilnius	3	3	–
Didmiestis (Kaunas, Panevėžys)	3	3	–
Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)	9	4	5
Iš viso respondentų	15	9	6

62 lentelė. Veiklos sritis ir respondentų lytis

Veiklos sritis	Respondentų skaičius	Moterys	Vyrai
Viešasis valdymas	6	2	4
Švietimas	1	–	1
Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	3	3	–
Finansinis tarpininkavimas	2	2	–
Apdirbamoji gamyba	1	1	–
Apdirbamoji gamyba, didmeninė ir mažmeninė prekyba; transporto priemonių ir namų ūkio reikmenų remontas	2	1	1
Iš viso respondentų	15	9	6

63 lentelė. Ekonomikos sektorius ir respondentų lytis

Sektorius	Respondentų skaičius	Moterys	Vyrai
Viešasis	10	5	5
Privatusis	5	4	1
Iš viso respondentų	15	9	6

64 lentelė. Respondentų statusas ir lytis

Statusas	Respondentų skaičius	Moterys	Vyrai
Įmonės ar įstaigos vadovas	10	5	5
Vidurinio lygio vadovas	5	4	1
Iš viso respondentų	15	9	6

65 lentelė. Respondentų lytis, vietovė, statusas, ekonomikos sektorius

Lytis	Vietovė	Statusas	Veiklos sritis		
Moterys	Vilnius	Vidurinio lygio vadovas	Finansinis tarpininkavimas	2	
			Apdirbamoji gamyba	1	
	Didmiestis (Kaunas, Panevėžys)	Įmonės ar įstaigos vadovas	Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas		3
			Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)	Vidurinio lygio vadovas	Viešasis valdymas
	Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)	Vidurinio lygio vadovas			Apdirbamoji gamyba, didmeninė ir mažmeninė prekyba; transporto priemonių ir namų ūkio reikmenų remontas
			Vyrai	Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)	Įmonės ar įstaigos vadovas
Švietimas		1			
Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)	Vidurinio lygio vadovas	Apdirbamoji gamyba, didmeninė ir mažmeninė prekyba; transporto priemonių ir namų ūkio reikmenų remontas		1	
		Iš viso		15	15

4.2. Darbdavio požiūris į darbuotojų lyčių aspektu

Atsakydami į klausimą, ką labiau vertina – darbuotojo gebėjimus ir kompetenciją ar charakterį ir žmogiškąsias savybes, respondentai išsakė kelias nuomones. Dauguma pareiškė, kad **geras darbuotojas yra tas, kuris turi abu veiksnius – tiek gebėjimus ir kompetenciją, tiek žmogiškąsias savybes.** Žmogiškieji gebėjimai

turėtų būti neatsiejama darbuotojo kompetencijos, profesionalumo dalis. Darbe profesionalumas, kompetencija svarbu ir privaloma, o nuo darbuotojų žmogiškųjų savybių priklauso darbovietės klimatas, kuris savo ruožtu smarkiai lemia komandos veiklos efektyvumą ir rezultatyvumą. Problemoms spręsti profesionalumas būtinas, bet kokybiškesnį sprendimą nulemia žmogiškumas. Vienas viešojo sektoriaus vadovas pastebėjo, kad jų įstaigoje yra tokių kolegų, kurie savo žmogiškosiomis savybėmis tikrai yra „fantastiniai“, o yra ir tokių, kurie savo kompetencija ir gebėjimais – ryškiai pranašesni, tačiau su jų žmogiškosiomis savybėmis komandai dirbti sunkiau. Taigi idealus atvejis yra tada, kai šie du dalykai dera viename asmenyje.

Ketvirtadalis respondentų prioritetu pasirinko žmogiškąsias savybes, tai pagrįsdami darbo specifika (pavyzdžiui, darbas su neįgaliaisiais, vaikais, ligoniais, interesantų priėmimas ir pan.). Trys respondentai vienareikšmiškai akcentavo profesionalumą ir kompetenciją kaip prioritetą.

Dauguma respondentų paminėjo, kad prioriteto teikimą profesionalumui ar žmogiškosioms savybėms lemia darbo specifika. Pavyzdžiui, jei darbuotojui tenka dirbti su klientais, svarbu žmogiškieji gebėjimai, o techninėse pozicijose svarbesnės yra profesinės žinios. Tokios savybės kaip žmogiškumas, atjauta, empatija, įsigilinimas į žmogaus problemą lemia geresnius rezultatus. Svarbu tai, kaip darbuotojas integruojasi į kolektyvą, kokie yra jo santykiai su kolegomis, komunikabilumas, mokėjimas bendrauti, padorumas, pagarba, noras tobulėti, mokymosi potencialas. Keletas respondentų išsakė nuomonę, kad žmogų profesionalumo galima išmokyti, o padorumo – ne. Kompetencijas galima įgyti, o vertingos žmogiškosios savybės įgyjamos sunkiau. Todėl ne tik kompetencijos, bet ir žmogiškosios savybės darbe turi didelę reikšmę.

Panašias nuomones išsakė ir moterys vadovės, ir vadovai vyrai. Pavyzdžiui, iš trijų respondentų, vienareikšmiškai suteikusių prioritetą darbuotojų profesionalumui ir gebėjimams, viena vadovė yra moteris. Iš trijų respondentų, suteikusių prioritetą žmogiškosioms savybėms, vienas vadovas yra vyras.

Paprašyti išvardyti **savybes, kuriomis turėtų pasižymėti į jų vadovaujamą įmonę / įstaigą priimami darbuotojai**, dauguma respondentų tarp svarbiausių išskyrė profesines kompetencijas, žinias ir įgūdžius, darbštumą, gebėjimą dirbti komandoje, pareigingumą, disciplinuotumą, punctualumą, orientaciją į darbą, gebėjimą perteikti žinias, dalyko išmanymą, atsakingumą, motyvaciją, savarankiškumą, lojalumą, nekonfliktiškumą, gebėjimą sutarti, empatiją, atjautą, išžvalgumą, iniciatyvumą, mokėjimą išklausti, išgirsti, kruopštumą, tikslumą, toleranciją,

komunikabilumą, geranoriškumą, draugiškumą, gebėjimą bendradarbiauti, supratingumą, sąžiningumą, teisingumą, pagarbą, pasitikėjimo aplinkos kūrimą, smalsumą, gebėjimą greitai mokytis, priimti naujoves, lankstumą, veiksmingumą, gebėjimą prisiderinti ir kt. Geras darbuotojas yra toks, su kuriuo lengva kartu dirbti, kuris padeda ir prisideda priimant sprendimus, nekelia klausimo, jam priklauso ar nepriklauso tai daryti, t. y. moka dirbti komandoje, geba dirbti įvairaus amžiaus kolektyve, netraktuoja jauno ar vyresnio amžiaus kaip privalumo ar trūkumo.

Keletas respondentų paminėjo, kad atrankos kriterijai formuojami pagal įstatymą ir daugiausia yra susiję su kompetencija, o ne žmogiškaisiais gebėjimais. Žmogiškąsias savybes nurodyti galimybių nėra, o vieno pokalbio metu įvertinti irgi sudėtinga. Taigi neapčiuopiamos, neįvertinamos žmogiškosios savybės atrankoje negali lemti, o kompetencijas įvertinti galima pagal objektyvius kriterijus. Sveikintinos tokios darbuotojo savybės kaip darbštumas, iniciatyvumas, kruopštumas, punktualumas, empatija, tačiau, kol žmogus nepradėjo dirbti, tokių savybių negalima patikrinti.

Skirtinguose darbuose reikia ir skirtingų savybių. Pavyzdžiui, dirbant viešųjų pirkimų srityje, labiau reikia tikslumo, kruopštumo, mažiau empatijos, supratingumo, mokėjimo išklausti ir išgirsti, t. y. tų savybių, kurios reikalingesnės dirbant su interesantais. Motyvacijos didinimo, komandos stiprinimo mokymai, seminarai, kuriuose padedama ugdyti darbuotojo pozityvius, darbui reikalingus žmogiškuosius gebėjimus, turi būti neatsiejama kvalifikacijos tobulinimo dalis. Taip trūkstumų lojalumo darbovietei, iniciatyvumo ir atsakingumo savybių ugdymas yra procesas, todėl viešojo sektoriaus darbdaviai turėtų spręsti šiuos klausimus investuodami į udmą ir mokymus, o ne į komandiruotes.

Darbuotojas pirmiausia turėtų būti stiprus savo srities specialistas ir žinovas (gebėjimai turi atitikti pozicijos reikalavimus), taip pat motyvuotas, paprastas, nuoširdžiai bendraujantis, darbštus ir atsidavęs. Darbuotojo stiprybės – profesionalumas, atsakomybė, gebėjimas dirbti mišrioje amžiaus prasme komandoje, iniciatyvumas, gebėjimas valdyti pokyčius, kartu ir žmogiškosios vertybės – tai vienareikšmiškai svarbu. Be jokios abejonės, svarbi ir žmogaus patirtis, nors ne visais atvejais – būna ir tokių situacijų, kai priimamas neturintis praktikos ir ką tik studijas baigęs darbuotojas labiau pateisina lūkesčius nei tas, kuris yra išdirbęs toje srityje daugelį metų.

Keletas respondentų paminėjo lojalumo svarbą. Vertybe laikomas lojalumas darbdaviui ir įstaigai. Pastebima tendencija, kad lojalumo vis mažta. Anksčiau žmonės darbdavį keisdavo nelengvai, trūkdavo ryžto ar vadovaudavosi kitomis priežastimis, o dabar tokių motyvų mažiau – darbuotojui tampa vis paprasčiau

išeiti. Lojalumas svarbus dėl to, kad jis skatina norą kurti ir padaryti dėl įstaigos daugiau, negu to formaliai reikalaujama.

Vienas iš respondentų nurodė, kurias savybes laiko neigiamomis. „Labiausiai nevertinu, kai žmonės sako, kad negali dirbti su tam tikru kolega. Tai, kad jaučiamos simpatijos ar antipatijos, reiškia, kad tu jau tampi nebedalykiškas, kad nebeatskiri darbo nuo savo emocijų. Profesionalas darbe turi įpinti kuo mažiau emocijų. Emocijos išbalansuoja objektyvumą ir daro neigiamą įtaką sprendimų priėmimui. Šiame kontekste vyrus reikėtų, ko gero, pagirti, nes jie ne taip greit pasiduoda emocijoms arba nebent ne taip parodo.“

Vienas iš respondentų įvardijo įmonės vertybinius principus – kokybę, atsakomybę, bendradarbiavimas, efektyvumas ir nepriklausomumas. Jais vadovaujantis įmonę priimami nauji darbuotojai; šie principai galioja beveik nuo bendrovės įkūrimo pradžios, yra perduodami iš kartos į kartą ir jau tapo neatsiejama bendrovės dalimi.

Atsakydami į klausimą, **koks darbuotojas yra ypač vertinamas, ar labiau vertinamas racionalus protas, ar emocinis intelektas**, dauguma respondentų pasisakė už abiejų savybių svarbą. Tik du respondentai (1 vyras ir 1 moteris) prioritetu įvardijo racionalų protą ir tiek pat – emocinį intelektą.

66 lentelė. Darbdavių teikiami prioritetai emociniam intelektui ir racionaliam protui

Respondento lytis	Racionalus protas	Emocinis intelektas	Abi savybės vertingos	Neatsiejamos savybės
Moteris	1	1	3	3
Vyras	1	1	3	2
Iš viso	2	2	6	5

Emocinio intelekto svarbą pabrėžė švietimo, socialinio darbo srityse dirbančių įstaigų vadovai, argumentuodami tuo, kad dirbant su itin jautriomis gyventojų socialinėmis grupėmis vien racionalaus proto nepakanka. Šiame darbe itin vertingas emocinis intelektas suprantamas kaip dalykinių ir žmogiškųjų savybių simbiozė. Respondentai, prioritetu pasirinkę emocinį intelektą, išsakė prielaidą, kad galbūt tai yra viena iš priežasčių, kodėl socialiniame darbe, švietimo srityje dirba gerokai daugiau moterų. Joms emocinis intelektas yra būdingesnis nei vyrams, moterų

lanksčiau reaguoja į žmogiškąsias situacijas, lengviau pritampa, supranta ir priima kitus žmones.

Respondentai, prioritetą suteikę **racionaliam protui**, atstovavo viešojo valdymo įstaigoms. Pasirinkimą respondentai grindė įstatymų nustatytais reikalavimais dėl darbuotojų vertinimo. Tai pirmiausia užduočių atlikimas (atliktos ar viršytos) – vertinama pagal kiekybinius rodiklius. Antra, vertinama pagal padalinių planų vykdymą.

Dauguma viešojo ir privačiojo sektoriaus respondentų atsakė, kad **geras darbuotojas turi pasižymėti šiomis abiem savybėmis**, kurios yra vienodai vertingos arba netgi neatsiejamos viena nuo kitos. Darbe vien racionalumo nepakanka, nors yra ir tokių darbų, kur labiau reikia arba racionalaus proto, arba emocinio intelekto. Pavyzdžiui, dirbant su viešaisiais pirkimais juntamas racionalaus proto poreikis, o dirbant su klientais, interesantais reikia ir emocinio intelekto. Taigi idealus atvejis yra abiejų šių savybių derinys. Svarbu konstruktyvumas, gebėjimas priimti sprendimus, ypač sudėtingose situacijose racionaliai organizuoti procesus ir rasti bendrus sutarimus. Rezultatai yra ne tik tai, kas atspindėta popieriuje, bet ir tai, kas išryškėja kaip komandinio darbo rezultatas. Be gero komandinio darbo rezultatai sunkiai įmanomi, o emocinis intelektas yra būtina gero komandinio darbo sąlyga. Geras darbuotojas turi būti profesionalus, bendraujantis, atsakingas. Racionalus sveikas protas labai svarbu, tačiau protas be emocijų – tai ne visada sveikintinas dalykas. Emocijos papildo racionalų protą, todėl turi būti šių dviejų savybių pusiausvyra. Protas be emocionalumo – tai gana ribota savybė, kuriai būdingas sausas nežmogiškas požiūris. Humanizmo kriterijus yra svarbus. Konstruktyvaus proto ir emocinio intelekto dermė lemia palankų požiūrį į klientą, jo interesus.

Atsakydami į klausimą, **ką mano apie darbuotoją vyrą ir darbuotoją moterį, kuris (-i) ant savo darbo stalo yra pasistatęs (-iusi) savo šeimos nuotrauką**, respondentai išsakė įvairias nuomones. Dauguma respondentų manė, kad tai puiku, jog darbuotojas susikuria jam patogią ir priimtina darbo aplinką. Tokios detalės kaip šeimos nuotrauka yra priimtinos, jei nekliudo darbui, o iniciatyvos, skirtos šeimos įsipareigojimui turintiems darbuotojams padėti, palaikytinos. Šeimos nuotrauka tinka ir ant moterų, ir ant vyrų darbo stalo, bet tai nereiškia, kad kiti darbuotojai, kurie neturi tokios nuotraukos, yra blogesni. Kai kurie respondentai paminėjo, kad moterys labiau nei vyrai mėgsta laikyti ant darbo stalo šeimos nuotraukas arba naudoti jas kaip ekrano užsklandą. Tai moteris įkvepia, motyvuoja, palaiko ir neblaško jų dėmesio. Vyrus galbūt skatina ir motyvuoja kiti veiksniai. Socialinio darbo srityje šeimos nuotrauka ant stalo skatina pradėti pokalbį su

pagalbos prašančiu asmeniu, atsiranda glaudesnis jo ir socialinio darbuotojo ryšys, pasitikėjimas ir tai padeda specialistui atlikti savo darbą. Vienas iš darbdavių vyrų paminėjo, kad šeimos nuotrauką darbe netgi laiko gražia tradicija ir jokių būdu nesutinka su stereotipu, kad darbdavys, matydamas ant savo pavaldinės stalo jos šeimos nuotrauką, laiko ją ne tokia vertinga darbuotoja, nes esą ji daugiau laiko skiria šeimos reikalams, o ne darbui.

Tik trys respondentai nemanė, kad šeimos nuotraukai tinkama vieta yra ant darbo stalo, nesvarbu, ar darbuotojas – moteris ar vyras. Tokia nuotrauka gali būti namuose, kitoje garbingoje vietoje. Ant darbo stalo turi būti darbo dokumentai. Šeimos nuotrauka – žmogaus pasirinkimas, bet darbe toks atvirumas nėra itin priimtinas nei vyrui, nei moteriai. Darbinė aplinka – ne ta erdvė, kur turi būti viešinamas asmeninis gyvenimas.

Trys respondentai šeimos nuotraukos laikymą ant darbo stalo vertino neutraliai – kaip darbuotojo pasirinkimą. Jeigu darbuotojui teikia malonumą žvelgti į mylimų žmonių nuotrauką, kelia jo nuotaiką, teigiamas emocijas, tikėtina, didina jo darbo efektyvumą. Šeimos nuotraukos darbinėje aplinkoje yra populiariesnės užsienio šalyse, pavyzdžiui, JAV. Mūsų tautos mentalitetui būdingesnis santūrumas, mažiau priimta reklamuoti savo asmeninį gyvenimą. Nors socialiniai tinklai ir keičia tautos tradicinius bruožus, bet kuriuo atveju tai yra kiekvieno darbuotojo pasirinkimas.

Vienas respondentas išsakė diferencijuotą nuomonę. Šeimos nuotrauka ant moters darbo stalo – tai toleruotina norma. Moteris geba vienu metu skirti dėmesio keliems dalykams, derinti darbą ir šeimą, todėl šeimos nuotrauka darbo vietoje nekliudo jai koncentruotis į darbą. Vyrų dažniausiai dėmesį sutelkia į kelis dalykus nuosekliai, t. y. atlieka juos vieną po kito, o ne lygiagrečiai vienu metu. Todėl galbūt vyrui šeimos nuotrauka trukdytų sutelkti dėmesį į darbą ir nederėtų jos laikyti ant darbo stalo.

Atsakydami į klausimą, **ar būna atvejų, kai tą patį darbą dirbanti moteris ir vyras tą pačią (panašią) užduotį įvykdo ar tą pačią (panašią) problemą išsprendžia skirtingai**, dauguma respondentų teigė nepastebėję tokių atvejų savo vadovaujamose įstaigose / įmonėse. Vyrų ir moterų užduoties atlikimo metodika, maniera galbūt šiek tiek ir skiriasi, bet rezultatai jie visada pasiekia. Svarbu teisingai, kūrybiškai ir tiksliai atlikti savo darbą. Negalima teigti, kad užduoties atlikimą lemia lytis – tai priklauso nuo žmogaus savybių, kompetencijos, gebėjimų, atsakomybės. Visuomenėje vis dar pasitaiko stereotipinis požiūris, kad moterys yra kruopštesnės, pedantiškesnės, o vyrai galbūt labiau linkę kurti strategiją, mąstyti

plačiau, žvelgti į ateitį. Tačiau iš tikrųjų yra ir pedantiškų vyrų, ir plačiai mąstančių moterų. Darbe svarbiausia – žmogaus profesiniai gebėjimai, o ne lytis. Respondentai atkreipė dėmesį, kad skirtingai užduotis atlieka ne skirtingų lyčių asmenys, o ilgai dirbantys ir ką tik pradėję dirbti žmonės. Ilgą laiką dirbantys tam tikrą darbą žmonės su juo susidoroja lengviau ir greičiau. Vienas darbdavys, paneigdamas stereotipinį požiūrį, sakė, kad darbuotojas vyras gali būti „prie meno“, pavyzdžiui, dirbti architektūros padalinyje, o moteris – statybų skyriuje, tiesti kelius ir „spausiti“ rangovus, reikalaujant darbų kokybės.

Trečdalis respondentų pastebėjo, kad įvairiose situacijose moterys veikia skirtingai, palyginti su vyrais. Pavyzdžiui, Žalgirio mūšio reikšmę mokytojai vyrai aiškina racionaliau, moterys – emocionaliau, atkreipdamos dėmesį į emociškai svarbias detales. Respondentų nuomone, būna situacijų, kai užduotį geriau atlieka vyras, būna – kai moteris. Moterys labiau įžvelgia detales, o vyrai mato visumą ir tikėtiną rezultatą. Moterys gali būti ne tik detalesnės, pedantiškesnės, bet ir didesnės perfekcionistas nei vyrai; kai kurios tą pačią užduotį atlieka ilgiau, kalba daugiau ir emocišniau. Vyrams būdingesnis strateginis mąstymas, žvelgiant į tolimesnę ateitį. Stresinėse situacijose vyrai labiau išlaiko ramybę. Konfliktines situacijas moterys ir vyrai sprendžia skirtingai, išskirdami nevienodus problemos aspektus, kurie lemia skirtingus problemos sprendimo būdus. Dirbant kolektyve, kur daugiausia moterų, akivaizdu, kad ir pačios moterys skirtingai reaguoja į skirtingas situacijas, ypač konfliktus. Vienos sunkiai valdo emocijas, kitos santūresnės, kai kurios sugeba atriboti emocinius išgyvenimus ir problemos sprendimo paieškas. Tačiau dauguma respondentų, palaikančių nuomonę, kad vyrai ir moterys dirba skirtingai, pabrėžė, kad visos išvardytos savybės yra reikalingos.

Vienas iš respondentų pateikė nevienareikšmišką atsakymą. Moterų ir vyrų užduoties atlikimo būdas priklauso ir nuo užduoties turinio, darbuotojo asmeninių savybių ir atsakomybės. Pavyzdžiui, vienas darbuotojas gauna užduotį ir tuoj pat ją atlieka, kitas – atidėlioja ir atlieka tik paskutinę minutę. Šios savybės nepriklauso nuo lyties. Kalbant apie užduoties turinį, buvo pateiktas pavyzdys, susijęs su lytimi: įrengiant darbovietėje vaikų dienos centrą, darbuotojai buvo kviečiami teikti siūlymus, nes norėta pasiūlyti įdomesnes priemones, baldus. Dėl skirtingų interesų iš darbuotojų vyrų nebuvo gauta siūlymų, nes tai jiems buvo tiesiog neįdomu.

Atsakydami į klausimą, **ar įstaigoje / įmonėje yra padalinių / veiklos sričių, kurioms galėtų vadovauti tik vyras arba tik moteris**, du respondentai atsakė, kad tokių sričių yra. Visi kiti respondentai išsakė nuomonę, kad **bet kuriai sričiai / padaliniui gali vadovauti ir moteris, ir vyras**.

Argumentuodami savo nuomones, teigiamai atsakę respondentai minėjo konkrečią darbo specifiką bei tradiciškai susiklosčiusį požiūrį. Buvo įvardytos seniūnijos – tai veiklos sritis, kuriai tenka daugiausia ūkių, žemės ūkio ir panašaus pobūdžio reikalų. Moterims yra sunkiau vadovauti tokioms sritims dėl jų specifikos, nes statybose, ūkio darbuose dirba daugiau vyrų, jiems prireikia ir griežtesnio, šiurkštesnio tono ar žodžio, kartais ir tiesmukumo, konkretumo, kitaip jie gali nepaklusti vadovui. Moterims paprastai nėra būdingas toks vadovavimo stilius, todėl ir vadovauti šioms sritims joms sekasi sunkiau. Vyrų tarpusavyje susišneka lengviau, geriau vieni kitus supranta. Iš esmės daugumą darbų gali atlikti ir vyrai, ir moterys. Tiesiog į tokias sritis kaip statybos ar remontas dirbti eina daugiau vyrų, nes tai – sunkus fizinis techninis darbas, todėl moterys jį renkasi rečiau.

Kitas pavyzdys – iš švietimo srities, pagrįstas praktika. Respondentai išsakė nuomonę, kad įstaigos vadovo pavaduotojas ugdymui turėtų būti moteris, bet turinti tikslųjų mokslų išsilavinimą, nes toks derinys suteikia emocinio intelekto, empatijos, kitų žmogiškųjų savybių ir matematinio proto dermę. Ugdymo procesas vyksta su itin jautria auditorija – vaikais. O mokytojų dauguma – moterys – dažnai emociškai jautrios, todėl kartais prireikia ir konstruktyvaus proto, ir empatijos. Reikia mokėti ne tik suprasti, užjausti, bet ir tinkamai pasakyti „ne“. Toks empatijos, kruopštumo ir racionalumo derinys pasiteisino praktikoje. Vadovo pavaduotojo ūkio reikalams pozicijai yra tinkamesnis vyras, nes tenka vadovauti gan vyriškam techniniam personalui, o tokie darbuotojai dažnai mieliau paklūsta vyrui vadovui nei vadovei moteriai. Direktorius pavaduotojo neformaliajai veiklai pozicija geriau tiktų mokytoju, turinčiam humanitarinį išsilavinimą, nesvarbu, ar tai moteris, ar vyras. Humanitarai dažnai kūrybingesni ir išradingesni organizuodami vaikų neformalųjį užimtumą.

Lemia ir stereotipinė visuomenės nuomonė, pažiūros, įsitikinimai. Yra buvę atvejų, kai tėvai prieštaravo, kad pradinė klasių mokytoju būtų vyras – dėl galimo jautrumo vaikų atžvilgiu, empatijos, švelnumo stokos. Kita vertus, praktika rodo, kad ypač vyresnėms klasėms svarbu turėti daugiau vyrų mokytojų, nes neretai mokytojų vyrų ir mokytojų moterų dalykinių žinių perteikimas skiriasi, ir tai gali būti viena iš priežasčių, kodėl berniukų pasiekimų lygis mokykloje dažnai gerokai atsilieka nuo mergaičių – jiems galbūt sunkiau suprantama moterų mokytojų logika; tačiau realybė ta, kad mokytojų vyrų yra labai mažai. Be to, vyresnių berniukų, vaikinų elgesį mokytojos moterys mokytojos sunkiau supranta ir dažniau laiko netinkamu, taip pat sunkiau suranda tinkamas, vyresniems berniukams geriau suprantamas ugdymo priemones.

Respondentai, išsakę nuomonę, kad tiek moteris, tiek vyras gali vadovauti bet

kuriam padaliniui ar sričiai, pabrėžė manantys, kad su daugeliu darbų vienodai sėkmingai susidorotų abiejų lyčių atstovai, bet minėjo ir susiklosčiusį tradicinį požiūrį į „moteriškus“ ir „vyriškus“ darbus. Pavyzdžiui, civilinės metrikacijos srityje, buhalterijoje dirba beveik vien moterys ir ne todėl, kad vyrai ten būtų nepriimami ar negalėtų dirbti tokio darbo. Vyrai tiesiog nesiveržia į tas sritis, ar tai būtų vadovaujamos pozicijos, ar specialisto. Jie yra labiau linkę dirbti su infrastruktūra, statybomis, transportu, nors moterys į šias sritis irgi būtų priimanamos, jei pageidautų ir atitiktų reikalavimus. Galbūt tradiciškai vyriškos sritys galėtų būti darbai, kuriuose reikia didesnės fizinės jėgos, o srityse, kuriose dominuoja protinis darbas, puikiai dirba abiejų lyčių atstovai. Tiek moterys, tiek vyrai sėkmingai vadovauja įvairiems padaliniais, įskaitant seniūnijas, ar tokiems tradiciškai moteriškiems padaliniais kaip finansų ar švietimo.

Respondentai paminėjo ir konkrečius pavyzdžius, kai moterys sėkmingai vadovauja vyriškiems padaliniais, pavyzdžiui, gamybos padalinyje dirba beveik vien vyrai, o šiam padaliniui sėkmingai vadovauja moteris. Pardavimo vadybininkai dauguma yra vyrai, bet jiems yra vadovavę abiejų lyčių atstovai. Galbūt moterų ir vyrų skirtinga fizinė jėga galėtų būti bene vienintelis faktorius, pateisinantis „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus. Tačiau sparčiai besivystant technologijoms, mechanizacijai, tokių darbų lieka vis mažiau. Pavyzdžiui, sandėlyje moteris dirba su krautuvu, daug yra moterų operatorių. Vienas vadovas pateikė pavyzdį, paneigiantį stereotipus: policijos komisariato atidarymo metu buvo išrikiuota rikiuotė, kuriai vadovavo moteris, o pačioje rikiuotėje buvo maždaug 70 proc. moterų.

Vis dar pasitaiko, kad vyrai vadovai turi vadovo „macho“ kompleksą, yra „pasišėlę“, pasipūtę, neprieinami, turi būti tik taip, kaip jie mano. Tačiau toks vadovavimo stilius – jau nebešiuolaikiškas. Dabartinis vadovas – tai partneris, draugas, pasiruošęs padėti darbuotojui siekiant bendrų tikslų. Moterys dažnai geriau įvaldo tokį pažangų vadovavimo stilių.

Taigi **vadovo darbui svarbu kompetencijos, gebėjimai ir pasirengimas vadovo funkcijoms, o ne lytis.** Darbinėje aplinkoje žmogus neturi jausti, ar vadovas yra vyras, ar moteris. Jeigu darbinėje aplinkoje į darbuotoją žiūrima per lyties prizmę – tai reiškia, kad toks vadovas arba kolega yra neprofesionalus. Dalykiniuose santykiuose reikia pamiršti darbuotojo ar vadovo lytį.

Atsakydami į klausimą, **kokios „moteriškos“ ir „vyriškos“ savybės yra labiausiai vertinamos**, respondentai pasiskirstė į dvi „stovyklas“: vieni teigė, kad yra savybių, kurios būdingos tik moterims ir tik vyrams, kiti pažymėjo, kad negalima savybių skirstyti į „moteriškas“ arba „vyriškas“.

Apibendrinti pirmosios respondentų grupės atsakymai išryškino požiūrį, kad „moteris turi būti moteriška, o vyras turi būti vyriškas“. Tokių atsakymų buvo apie trečdalį. Racionalumą ir konstruktyvumą šie respondentai laiko vyrams būdingomis savybėmis. Vyras nesunkiai atskiria darbo ir asmenines problemas, o moteris su tuo susidoroja sunkiai – asmeninius rūpesčius neretai atsineša į darbą. Vyras konkretnesnis, tiesmukiškesnis, aiškiai suformuluoja užduotis ir būdus užduočiai įveikti. Darbe su klientais toks aiškumas labai svarbus.

Moterų stiprioji pusė – kruopštumas, lankstumas. Kartais su daugiau kruopštumo reikalaujančiu darbu vyras nesusitvarko, teigė pašnekovai. Moteris pasižymi didesne atjauta, gebėjimu suprasti kitus, pastebėti, kad darbuotojui kas nors ne visai gerai – šios savybės moterims padeda būti ir geromis vadovėmis. Moteris geba lanksčiai reaguoti į besikeičiančias situacijas, kurių darbe pasitaiko gana dažnai, taip pat jos yra labiau organizuotos, stropesnės, atsakingesnės.

Vyrams labiau priskiriamos savybės – savarankiškumas, atsakingumas ir patikimumas. „Aš tai padarysiu.“ Pavyzdžiui, vyras ateina pas vadovą, išdėsto problemą, išsako sprendimo idėją, jos įgyvendinimo planą ir gauna vadovo sprendimą. Moteris ateina pas vadovą, išdėsto problemą ir savo išgyvenimus dėl jos, o toliau laukia veikimo instrukcijų. Moteris irgi yra atsakingos ir patikimos, bet kartais toms savybėms pasireikšti trukdo emocionalumas, nuotaikų kaita, mano pirmosios grupės respondentai.

Kai kurie respondentai manė, kad moteriškas savybes lemia moters prigimtis. Moteris gimdo ir auginą vaikus, todėl turi didesnę atsakingumo jausmą. Ji lankstesnė, galbūt kartais gudresnė, diplomatiškesnė nei vyras, kuris yra tiesmukesnis. Pavyzdžiui, jeigu vyras siekia didesnio darbo užmokesčio, jis gali ateiti pas vadovą ir tiesiai pasakyti, kokio atlyginimo yra vertas. Moteris subtilesnė, inteligentiškesnė nei vyras, kritiškesnė sau, jai nepatogu, neetiška sakyti vadovui, ko, jos manymu, ji verta. Vieno respondento teigimu, tokios moters savybės yra kaip tik patrauklios ir darbaviui į jas reikėtų atsižvelgti. Moteris yra stipresnė už vyrus atsparumo gyvenimo sunkumams prasme, jos ištvermingesnės. Taigi atsparumas gyvenimo sunkumams – tai moteriška savybė. Vyras blogiau reaguoja į nesėkmę, pralaimėjimą. Jie yra įpratę prie stereotipo, kad vyras turi būti gyvenimo šeiminingu, ir jeigu to nepavyksta pasiekti, vyras tai būna smūgis. Vyras turi tokią nuomonę, kad gyvenime nugalėtas, kuris yra laimėtojas, o tas, kuris gerai atlaiko gyvenimo smūgius.

Apibendrinti antrosios respondentų grupės (apie 60 proc. respondentų) atsakymai išryškino požiūrį, kad sunku yra išskirti darbuotojui vyrui ir darbuotojai moteriai būdingas savybes. Svarbiausia, kad žmogus atsakingai dirbtų savo darbą, nepriklausomai nuo lyties. Ypač svarbios savybės yra atsakingumas, pareigingumas,

kruopštumas, ambicingumas, jos negali būti priskiriamos kuriai nors lyčiai ir darbe vertinamos, nesvarbu, ar jomis pasižymi vyrai, ar moterys. Pateiktas įmonės finansininko pavyzdys: nepriklausomai nuo lyties, jeigu finansininkas nebūs kruopštus ir atsakingas, įmonės vadovas turės didelių rūpesčių.

Pasitikėjimo savimi, ambicingumo, atsakingumo nestokoja nei vyrai, nei moterys. Daug savybių priklauso ne nuo lyties, o nuo žmogaus charakterio, auklėjimo šeimoje, išsiugdytų gebėjimų. Ir vyras, ir moteris gali būti atsakingi arba nejaučiantys atsakomybės, emocionalūs ar nevaldantys emocijų ir pan. Ne tik moterys yra pastabios, išvalgios, kruopščios ir supratingos. Vienas iš respondentų pateikė pavyzdį, kai tradiciškai moterų dominuojamoje slaugos srityje geriausiu slaugytoju buvo išrinktas vyras. Yra neįtikėtina kruopščių vyrų, netrūksta ambicingų moterų, jokių būdu negalima teigti, kad vyrai yra ambicingesni. Moterys šiais laikais be galo pasitiki savimi.

Vienintelis realus moterų ir vyrų darbuotojų skirtumas – fizinė jėga. Vyrai lengviau pakelia didesnę svorį. Kaip pastebėjo vienas iš respondentų, visuomenė keičiasi – vyrai „moterišėja“, o moterys „vyriškėja“. Anksčiau tradiciškai manyta, kad moteris turi būti globėjiška, „minkšto“ charakterio, šilta, o vyras – gynėjas, užtarėjas, uždirbantis pinigų. Dabar viskas pasikeitė. Laužomi visuomenėje nusistovėję stereotipai: turime daug ambicingų moterų, o kai kuriems vyrams yra būdingesnis atsakingumas, kruopštumas – savybės, dažniau priskiriamos moterims. Jos nevengia anksčiau laikytų „vyriškais“ darbų, kuriuos sėkmingai atlikti reikia vadinamųjų „vyriškų“ savybių, jėgos. Pavyzdžiui, viešosios tvarkos skyrius (užsienyje analogas – municipalinė policija) taiko baudas, užsiima prevencija. Ar gali moteris dirbti tokioje struktūroje? Taip, gali. Policijoje yra daug moterų, taip pat ir vadovių, kurios puikiai susitvarko su savo darbu.

Atsakdami į klausimą, **ar jų vadovaujamoje įstaigoje / įmonėje yra tik vyriškų ir tik moteriškų darbų**, ar skelbiant darbuotojo atranką ir kviečiant į pokalbį dėl darbo, turima omenyje, kad tam tikras funkcijas galima pavesti tik vyrui arba tik moteriai, nė vienas respondentas neatsakė teigiamai.

Atrankos į darbą skelbimuose lytis nenurodoma. Atrankos kriterijai yra nešališki vyrų ir moterų atžvilgiu, nes taip yra numatyta įstatyme. Bet kuriuos darbus, kurie nereikalauja išskirtinės fizinės jėgos, gali dirbti ir moterys, ir vyrai. Atrankos į darbą kriterijai apima išsilavinimą, gebėjimus, veiklos pobūdį, o ne lytį.

Priimant į darbą sunkiausia įvertinti ne profesionalumą ir kompetencijas, o charakterį, žmogiškąsias savybes, kurios lemia klimatą kolektyve ir turi daug įtakos veiklos rezultatams. Žmogiškosios savybės lemia ir interesantų pasitenkinimą

ar nepasitenkinimą. Priimti į darbą tiek vyrai, tiek moterys vienodai gerai atlieka jiems pavestą darbą ir yra vertinami pagal darbo rezultatus, o ne pagal lytį. Neformaliame komandos gyvenime irgi neturėtų būti tradiciškai moteriškų ir tradiciškai vyriškų darbų – pavyzdžiui, plauti indus po gimtadienio šventės arba išvirti kavos svečiui gali ir moterys, ir vyrai.

Dauguma respondentų atkreipė dėmesį į tradiciškai susiklosčiusį „moteriškų“ ir „vyriškų“ darbų ir profesijų pasirinkimą. Nors atrankos kriterijai ir nešališki lyčių atžvilgiu, yra darbų, į kuriuos moterys ar vyrai tiesiog neina – atranką reguliuoja stereotipinis visuomenės požiūris. Pavyzdžiui, tradiciškai susiklostė, kad į mokytojo ar socialinio darbuotojo vietą pretenduoja daugiausia moterys, nors reikėtų, kad tarp šių profesijų atstovų būtų daugiau vyrų.

Keletas respondentų paminėjo pagrįstas ir įstatymų leidžiamas išimtis, kai tam tikram darbui atlikti reikalingas konkrečios lyties darbuotojas. Pavyzdžiui, dirbant su globojamais vaikais buvo atvejų, kai reikėjo psichologo vyro, nes paaugliai berniukai turėjo vyriškų problemų, apie kurias su psichologėmis moterimis jie tiesiog nesikalbėdavo, jų neprisileisdavo. Būna atvejų, kai klientai pageidauja tos pačios lyties socialinio darbuotojo, pavyzdžiui, moterys – moters; vyro socialinio darbuotojo pageidaujama rečiau.

Kai kurie darbai reikalauja didesnės fizinės jėgos, todėl į juos pretenduoja daugiau vyrų. Pavyzdžiui, tarp paramedikų, į kurių pareigas įeina ir neštuvų su ligoniu nešimas, yra daugiau vyrų. Darbo skelbimuose negali būti nurodomas pageidavimas – vyro ar moters reikia. Paprastai darbo ieškantys asmenys patys įvertina darbo aprašymą ir nusprendžia, ar dalyvaus atrankoje. Gamybinėje įmonėje kai kurios pozicijos yra tiesiogiai susijusios su fizine jėga, taigi jose dirba daugiausia vyrai. Kita vertus, įmonė kasmet investuoja į darbo saugą, ir fizinio darbo krūviai mažinami pasitelkiant technologijas (elektriniai vežimėliai ir pan.). Tad netrukus ir moterys galės dirbti panašaus pobūdžio darbą. O ten, kur nėra teisinių fizinio darbo apribojimų, vadinamųjų moteriškų ir vyriškų darbų įmonėje tiesiog nėra.

Daugumoje atvejų atrankose sprendimą lemia jokiū būdu ne lytis, o atitiktis atrankos kriterijams, tai, kas geriausia darbovietai, pabrėžė respondentai.

Visi respondentai teigiamai atsakė į klausimą, **ar darbe toleruojamos skirtingos nuomonės ir požiūriai, ar konstruktyviai priimama kritika.**

Skirtingos nuomonės ir požiūriai darbe neišvengiami, bet tai turi būti konstruktyvi diskusija, o ne emocijų plūpsniai, pereinantys į asmeniškumus. Skirtingos įžvalgos ir argumentai padeda priimti geresnį, visapusiškai apsvaistytą sprendimą. Kritiką išsakyti reikia, nes tai sudaro galimybę į problemą pažvelgti įvairiapusiškai

ir rasti geresnį sprendimą. Geranoriškas kritinis požiūris yra naudingas. Konstruktivi, objektyvi kritika, pastabos dėl darbo proceso pagerinimo visiškai priimtinos. Sprendimo būdai remiasi kaštų analize, protingumo kriterijumi, o ne lytimi.

Kritika turi būti ne tik priimama, bet ir pateikiama konstruktyviai, ir tai pavyksta ne visiems ir ne visada. Kai kurie respondentai pastebėjo, kad moterys, norėdamos išsakyti kritiką, labiau linkusios skųstis, išlieti emocijas, kaltinti, išvelgti nuoskaudas; jos mažiau skiria dėmesio problemai identifikuoti ir siūlyti, kaip ją išspręsti. Be to, moterys neretai kritiką išsako ne tiesiogiai atėjusios pas vadovus, o pasišnekėdamos tarpusavyje, skųsdamosi kitiems kolegoms. Vyrai dažnai yra konstruktyvesni, emocijų nedemonstruoja, o moterys kritiką yra linkusios išreikšti per emocijas ir tarpusavio konfrontavimą. Tokia kritika trukdo identifikuoti ir suformuluoti problemos esmę, sprendimų paieška tuomet nueina į antrą planą. Vyrai kritikuoja racionaliau, konstruktyviau siūlo sprendimus, toleruoja kompromisus.

Respondentai pažymėjo, kad tiesa gimsta diskusijose, nereikia bijoti kritikos. Kolektyve, geroje komandoje ypač svarbu yra nuoširdumas, atvirumas, todėl nereikia slėpti savo nuomonės. Tai tik stiprina komandos dviasią. Jei įmonėje / įstaigoje yra asmenybių, jos būtinai turi savo nuomonę, originalų požiūrį – tik tokiu atveju komanda yra kūrybiška ir stipri, joje dirbti įdomu. Skirtingi požiūriai ir konstruktyvi kritika vadovus skatina tobulėti.

Į klausimą, **ar įmonėje / įstaigoje yra taikomos šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonės, kitos nefinansinės darbuotojų skatinimo priemonės**, visi respondentai atsakė teigiamai.

Dauguma viešojo ir privačiojo sektoriaus respondentų atsakė taikantys visas Darbo kodekse nustatytas priemones – lankščias darbo valandas, nuotolinį darbą / galimybę dirbti iš namų, „mamadienius / tėvadienius“, lankstų darbo / atostogų grafikų derinimą ir kitas priemones (žr. 67 lentelę). Darbuotojai gerai žino Darbo kodekso nustatytas priemones ir pageidauja jomis naudotis.

67 lentelė. Darbdavių nurodytos taikomos šeimos ir darbo derinimo priemonės

	Laisva diena	Lankstus darbo laikas	Nuotolinis darbas	„Mamadieniai, tėvadieniai“	Lankstus darbo / atostogų grafikų derinimas	Šeimos / vaikų šventės	Kitos priemonės
Viešasis sektorius	9	10	10	10	9	8	2
Privatusis sektorius	4	4	3	4	4	3	2
Iš viso	13	14	13	14	13	11	4

Visi respondentai akcentavo, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonės taikomos nepriklausomai nuo lyties. Jomis gali naudotis tiek moterys, tiek vyrai, turintys šeimos įsipareigojimų, tačiau šių priemonių taikymas gali priklausyti nuo darbo specifikos. Pavyzdžiui, nuotolinis darbas iš namų sunkiau įmanomas tiems darbuotojams, kurie dėl darbo specifikos privalo dirbti kaip tik darbo vietoje (gamybos darbuotojas, pardavimo vadybininkas, su klientais dirbantis darbuotojas ir kt.). „Mamadienio“ / „tėvadienio“ atvejais derinamasi su pavaduojančiu darbuotoju, pavyzdžiui, suteikti laisvą dieną švietimo įstaigose nesutrikdant ugdymo proceso įmanoma, kai yra pavaduojantis mokytojas. Jei tuo metu pavaduojančio mokytojo nėra, suteikti laisvą dieną galimybių nebus. Tarp kitų skatinimo priemonių buvo paminėtos bendros darbuotojų ir jų šeimų ekskursijos, finansinės priemonės šeiminiams progomis (vaikų gimimas, jubiliejai, vestuvės ir kt.).

Keletas respondentų pastebėjo, kad kai kurie darbuotojai nefinansines skatinimo priemones nelaiko skatinimu. Žmonės nevertina laisvo laiko, geriau sutinka ne imti laisvas dienas, o gauti kompensaciją už jas ir dirbti. Nuotoliniam darbui galimybės yra, bet darbuotojai nerodo noro tuo pasinaudoti, nėra poreikio. Be to, kai kurie respondentai pastebėjo, kad moterys šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonėmis naudojasi dažniau.

Vienas iš respondentų atkreipė dėmesį, kad nors tradiciškai manoma, jog vyrai yra rezistentiški lyčių lygybei, ypač šeimos įsipareigojimų tolygiam pasiskirstymui, vyresnio amžiaus moterys taip pat priešiška nusiteikusias lyčių lygybės atžvilgiu, turi nusistovėjusį požiūrį ir sunkiai jį keičia. O vyrai mielai naudojasi tėvystės ir net vaiko priežiūros atostogomis, nelaikydami to „nevyrišku“ darbu.

Atsakydami į klausimą, **ar šeimos ir profesinio gyvenimo derinimas neturi neigiamos įtakos darbuotojų veiklos rezultatams**, visi respondentai teigiamai vertino šeimos ir darbo įsipareigojimų priemonių taikymą ir pabrėžė, kad tai netrukdo darbui, priešingai – padeda. Darbuotojai tuomet jaučiasi patenkinti, įvertinti, nes atsižvelgiama į jų individualius poreikius, ypač kai tai prireikia staiga, iš anksto nesuderinus (pavyzdžiui, susirgo vaikas). Kad žmogus gerai dirbtų, reikia jį motyvuoti, sukurti gerą aplinką, malonų mikroklimatą. Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonės suteikia svarbią motyvaciją. Blogesnius darbo rezultatus galėtų lemti kaip tik tokių priemonių netaikymas. Vienas iš vadovų pabrėžė, kad „jeigu darbuotojas ateina į darbą emociškai pasikrovęs, tuomet jis dirba ženkliai geriau. Kai nesudaroma galimybė derinti darbo su šeima, tai kenkia darbui. Įstaigoje buvo gautas ne vienas prašymas iš jaunų mamų, grįžusių po vaiko priežiūros atostogų, dirbti nuotoliniu būdu. Mes juk žinome, kad maži vaikai dažnai serga, tai

kodėl gi šioms mamoms neleisti suderinti darbo ir vaiko priežiūros namuose, joms dirbant nuotoliniu būdu? Priešingu atveju darbas iš viso bus neatliktas. Manau, kad būtina derinti tokiu būdu darbą ir šeimą“.

Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo priemonės stiprina abipusį pasitikėjimą tarp darbdavio ir darbuotojo. Jei geranoriškai atsižvelgiama į darbuotojo interesus, tai ir jis labiau stengiasi atlikdamas užduotis. Jeigu darbuotojas yra motyvuotas, siekia karjeros, jam darbo ir šeimos gyvenimo derinimas nėra problema. Jis viską suspėja, dėl to laimi ir darbas, ir šeima – pavyzdžiui, karjerą darančią moterį labiau gerbia vyras ir vaikai.

Darbuotojai geriau jaučiasi, kai žino, kad kilus šeimos rūpesčiams, vadovas perskirsto darbo krūvį, ir užduotys atliekamos toliau. Jeigu darbuotojas serga ilgiau, už papildomą krūvį kolegoms yra mokami priedai.

Vienas iš respondentų atkreipė dėmesį, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų priemonės turi pasiekti savo tikslą, o ne būti panaudojamos kitiems tikslams. Todėl svarbi stebėsenos sistema, mechanizmai. Kitas respondentas paminėjo, kad darbo rezultatus neigiamai gali veikti ne šeimos ir darbo įpareigojimų derinimas, o neteisingas planavimas, netinkamas prioritetų susidėliojimas. Neretai darbas tampa svarbesnis nei šeima, o tokia pusiausvyros stoka ydinga.

Atsakydami į klausimą, **ką rinktųsi, jei prireiktų atleisti iš darbo – pagyvenusią moterį ar vidutinio amžiaus vyrą**, visi respondentai teigė, kad būtų sprendžiama pagal veiklos rezultatus, metinius vertinimus, indėlį į įmonės veiklą, kompetencijas, profesionalumą, darbo kokybę (pavyzdžiui, laiku neatlieka užduočių, pamiršta, daro daug klaidų ir kt.), profesinį naudingumą, įgūdžių lygį ir kitus objektyvius veiksnius. Nei lytis, nei amžius negali būti atleidimo iš darbo pagrindas. Kaip pabrėžė vienas iš respondentų, „atleidžiama iš darbo pagal sugebėjimus, o ne pagal lytį. Pasirinkimas, kurį darbuotoją atleisti, visiškai priklauso ne nuo lyties, o tik nuo kompetencijos, noro ir motyvacijos“.

Atleidžiant darbuotoją būtų įvertinta ir šeimninė padėtis. Taip pat gali būti keletas panašių kompetencijų darbuotojų, atliekančių panašų ar toki patį darbą. Tokiu atveju sprendimas dėl atleidimo priklausytų nuo veiklos vertinimo rezultatų – būtų atleidžiamas blogiausiai įvertintas darbuotojas. Interesantų vertinimams taip pat skiriamas dėmesys. Visi jų atsiliepimai, skundai pasiekia įstaigos vadovą ir padeda susidaryti bendrą vaizdą, kaip iš šalies yra vertinami įstaigos darbuotojai. Vadovas interesantų atsiliepimus turi vertinti objektyviai, nes kartais interesantai skundžiasi ir dėl klausimų, kuriuos spręsti turi kitos institucijos.

Kai kurie respondentai minėjo, kad jų darbovietėse sėkmingai dirba vyresnio

amžiaus moterys, kurios yra puikios darbuotojos, jomis patenkinti klientai. Vyresnio amžiaus darbuotojai turi patirtį, kurią gali perduoti jaunesiems.

Vienas iš respondentų išreiškė nuomonę, kad ne visur, ne visose darbovietėse laikomasi nešališkų priėmimo į darbą ar atleidimo iš jo pagrindų. Lietuvoje situacija dėl diskriminacijos lyties pagrindu yra rami, metams bėgant bendras požiūris į moterį darbuotoją stipriai pasikeitė į gerąją pusę. Į lyčių lygybę Lietuvoje žvelgiama subalansuotai, palankiai, dauguma žmonių supranta, kad civilizuotoje valstybėje ji turi būti. Tik štai mūsų šalyje išryškėja kita problema. Tėvų, giminių, draugų patirtis rodo, kad Lietuvoje stiprėja diskriminacija pagal amžių – tiek moterų, tiek vyrų. Pagyvenusios moterys nėra paklausios darbo rinkoje. Asmenys, sulaukę pensinio amžiaus, neretai verčiami palikti darbą ir dėl mažų pensijų papildo skurstančiųjų gretas. Toks požiūris į pagyvenusius žmones nepuošia tautos, tai – humaniškumo ir kultūros stoka, nepagarba vyresnei kartai.

Atsakydami į klausimą, **ar darbuotojų atrankose naudojami nešališki lyčių atžvilgiu kriterijai** ir kuriuose darbovietės vidaus dokumentuose tai atspindėta, visi respondentai tvirtino, kad atrankose naudojami tik nešališki lyčių atžvilgiu kriterijai, kaip tai nustatyta įstatymuose, o ne įstaigos vidaus dokumentuose. Atrankose į valstybės tarnybą kriterijai formuojami centralizuotai. Lyčių nešališkumo laikomasi ir rengiant pareigybės aprašymus, kurie tvirtinami pačių savivaldybių. Patvirtinti centralizuoti priėmimo į valstybės tarnybą kriterijai negali būti keičiami savivaldos lygmeniu, taigi savivaldybės turi ribotas galias juos paveikti. Kriterijų vertinimus lyčių aspektu atlikti gali atsakingos tarnybos. Daugumos respondentų nuomone, atrankų kriterijai ir procesas teisiškai reglamentuoti, todėl subjektyvumas – sunkiai įmanomas.

Vienas respondentų paminėjo atvejį, kai teko atlikti atranką į specialisto pareigas srityje, kuri tradiciškai laikoma vyriška. Pretendavo vaikinai ir mergina. Abu puikiai pasirodė, surinko vienodą balų skaičių. Kai kurios atrankos komisijos narės moterys išsakė nuomonę, kad reikėtų pasirinkti vyrą, nes sritis yra vyriška. Komisijos pirmininkas objektyvumo labui pasiūlė panaudoti tokią įstatymų numatytą galimybę kaip praktinę užduotį. Praktinę užduotį geriau atliko mergina, kuri ir buvo priimta.

Kitas respondentas paminėjo, kad nors vidaus tvarkos taisyklės, pareigybių aprašymai, atrankos kriterijai yra lyčiai neutralūs, į atrankas vis tiek daugiausia ateina moterys. Daugumoje viešojo sektoriaus įstaigų kolektyvai yra dominuojami moterų – tai socialinio darbo, švietimo ir kitos sritys, kuriose moterys konkuruoja ne su vyrais, o tarpusavyje, todėl šių sričių kolektyvinėse sutartyse išskirti lyčių lygybės nuostatas nėra itin prasminga.

Pusė viešojo ir privačiojo sektoriaus respondentų paminėjo, kad jų įstaigoje / įmonėje yra patvirtinta lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo planai, kaip to reikalauja Darbo kodeksas. Šiuose dokumentuose įtvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo nuostatos priimančios pareigas, darbo santykių srityje, nustatant darbo užmokestį ir sudarant sąlygas karjerai, taip pat numatytos vykdymo priežiūros nuostatos ir priemonės.

Atsakdami į klausimą, **ką mano apie lyčių lygybės politikos įgyvendinimą įstaigose / įmonėse, kiek** ši politika priimtina, reali, ar tai tik formalumas, respondentai pateikė įvairias nuomones.

Dauguma respondentų lyčių lygybės politiką laikė priimtina, praktiška, naudinga. Jei kyla tokių klausimų, vadinasi, yra diskriminacijos faktų arba tikimybė diskriminacijai atsirasti. Lyčių lygybės konkreti nauda įrodoma per praktiką, konkrečius pavyzdžius, ypač jei jie pateikiami iš šeimos ir darbo įsipareigojimų srities. Praktiški pavyzdžiai geriausiai suprantami jauniems žmonėms, turintiems mažų vaikų. Jie pozityviai priima lyčių lygybę ir jos įgyvendinimas problemų nekelia. Daugumai darbuotojų tai suprantama ir priimtina. Lyčių lygybės politika įmonėse ar įstaigose yra reali, o idealiau atveju tai turėtų būti natūraliai vykstantis procesas.

Nepriklausomybės pradžioje 1990–2000 me., kai tik imta kalbėti apie lyčių lygybę, moterų diskriminaciją, galima buvo aptikti ignoravimo apraiškų, nesupratimo, kai kam tai kėlė šypseną. Dabar, praėjus beveik 30 metų, lyčių lygybės problemos niekam nekelia abejonių, į jas žvelgiama su supratimu, dedamos realios pastangos siekti ne formalios, o realios lyčių lygybės. Į šiuos klausimus žvelgiama ramiai, protingai, be agresyvaus feminizmo apraiškų, nes lyčių lygybė – tai priemonė, kelias siekti geresnių veiklos rezultatų, efektyviau panaudoti žmogiškuosius išteklius. Tai nauda ir kiekvienam žmogui, nepriklausomai nuo lyties, ir valstybei.

Du respondentai išsakė nuomonę, kad lyčių lygybės politika yra labiau formalumas. Ši nuomonė buvo pagrįsta tuo, kad šių įstaigų darbo kolektyvai yra itin moteriški.

Du respondentai pažymėjo, kad nuo vadovo požiūrio priklauso, ar lyčių lygybė bus formalumas, ar realiai įgyvendinama politika. Nesant rimto požiūrio į lyčių lygybę, jokia formaliai patvirtinta tvarka nepadės. Priklauso ir nuo politinės situacijos ir politinės jėgos – tai taip pat daro reikšmingą įtaką.

4.3. Lyčių lygybė darbo užmokesčio politikoje

Apibūdindami įstaigos / įmonės darbo užmokesčio politiką, visi respondentai atsakė, kad darbuotojų darbo užmokestį sudaro pastovioji ir kintamoji dalis. Darbo užmokesčio struktūra yra nulemta įstatymo, pirmiausia Darbo kodekso, o vėlybės įstaigose – ir Valstybės tarnybos įstatymo. Kintamoji dalis gali varijuoti pagal įstatymus, pavyzdžiui, valstybės tarnautojų darbo užmokesčio kintamoji dalis irgi reglamentuojama (priedai už stažą, papildomą darbo krūvį ir kt). Įstatymai reikalauja, kad moterims ir vyrams už vienodą ar vienodos vertės darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis. Priedų taikymą riboja biudžeto išgalės. Darbuotojams pagal darbo sutartį yra nustatyta pastovioji dalis ir kintamoji dalis, kuri priklauso nuo susitarimo ir kasmetinių vertinimų, bet ne nuo lyties. Kintamoji dalis – derbų klausimas, priimant į darbą. Ir tai labai svarbu, nes norėdamas prisitraukti geresnį darbuotoją vadovas turi turėti galimybę siūlyti didesnę atlyginimą.

Respondentai, atstovaujantys privačiojo sektoriaus įmonėms, minėjo, kad darbo užmokestį sudaro bazinis atlyginimas ir kintamoji dalis, priklausanti nuo rezultato, taip pat darbuotojams gali būti skiriamos metinės premijos, priklausančios nuo rezultato. Priedai skiriami vienetiniiais atvejais už pavadavimą, papildomą atsakomybę, viršvalandžius, papildomą darbo krūvį. Kintamosios dalies dydis priklauso ir nuo įmonės rezultato, ir nuo darbuotojo rezultato. Galimos individualios premijos už puikius pasiekimus darbe, jubiliejinės premijos, kasmetinė darbo užmokesčio peržiūra.

Visi respondentai teigė, kad lytis nėra veiksnys, darantis įtaką priedų skyrimui ar jų dydžiui. Pavyzdžiui, pedagoginis darbas yra vienodos vertės, nepriklausomai nuo to, ar jį atlieka moterys, ar vyrai.

Atsakydami į klausimą, **dėl kokių priežasčių (kokiais atvejais) įmonėje / įstaigoje dažniausiai didinamas darbo užmokestis**, dauguma privačiojo ir viešojo sektoriaus respondentų minėjo, kad darbo užmokestis kyla dažniausiai dėl pasikeitusių pareigų, kylant karjeros laiptais, dėl veiklos rezultatų ar padidėjusio darbo krūvio. Keletas respondentų nurodė ir kitokias darbo užmokesčio kilimo priežastis (žr. 68 lentelę). Pavyzdžiui, visi privačiojo sektoriaus respondentai tarp darbo užmokesčio kilimo priežasčių nurodė minimaliojo darbo užmokesčio padidinimą ir tik mažiau nei pusė viešojo sektoriaus respondentų nurodė šią priežastį.

68 lentelė. Darbo užmokesčio kilimo priežastys pagal sektorių

	Viešasis sektorius	Privatusis sektorius	Iš viso
Keičiasi pareigos (pakyla karjeros laiptais) ⁵¹	8 ⁵²	4	12
Dėl darbuotojo veiklos rezultatų	8 ⁵³	4	12
Dėl minimaliojo darbo užmokesčio padidėjimo	4	4 ⁵⁴	8
Didėjant darbo krūviui	6 ⁵⁵	4 ⁵⁶	10
Darbo užmokestis didinamas nuosekliai (atsižvelgiant į darbo stažą įmonėje, į infliaciją šalyje ar pan.)	3 ⁵⁷	3	6
Darbuotojui ėmusis iniciatyvos	2	3	5
Pagerėjus įmonės finansinei būklei		2	
Kita (už pasiūlytą inovaciją – vienkartinė premija)		1	1

Vienas privačiojo sektoriaus respondentų paminėjo įmonėje vykdomą atskirą paskatinimo / pripažinimo programą: darbuotojui skiriami taškai konvertuojami į virtualius pinigus, kuriuos galima aukoti. Kitas respondentas atkreipė dėmesį, kad kai darbuotojas pats imasi iniciatyvos dėl papildomo darbo, tikrai uždirba (darbas projektuose).

Atsakdami į klausimą, **dėl kokių priežasčių (kokiais atvejais) įmonėje / įstaigoje dažniausiai mažinamas darbo užmokestis**, daugiausia respondentų ir iš privačiojo, ir iš viešojo sektoriaus paminėjo pareigų pasikeitimą į žemesnes, sumažintą darbo krūvį, prastesnius darbuotojo veiklos rezultatus. Nė vienas respondentas nenurodė tokių hipotetinių darbo užmokesčio mažėjimo priežasčių kaip

51 Vienas iš respondentų sakė, kad būtų teisingiausia, jei pareigos keistųsi konkurso būdu. Tai – įstatymo spraga.

52 Du respondentai paminėjo, kad jų vadovavimo laikotarpiu tokių atvejų nebuvo.

53 Vienas iš respondentų pastebėjo, kad vertinant dažniausiai už rezultatus didinama pastovioji dalis.

54 Vienas iš respondentų paminėjo, kad yra kolektyvinės sutarties nuostata – keliant minimalųjį darbo užmokestį (DU), didinama bazinė DU dalis.

55 Vienas iš respondentų sakė, kad DU didinamas tik pavaduojant kitą darbuotoją.

56 Vienas iš respondentų teigė, kad DU didinimas priklauso nuo rezultato.

57 Vienas iš respondentų paminėjo, kad per pastaruosius metus nedideliu procentu DU nuosekliai didinamas, ypač mažiausiai uždirbantiems.

negebėjimas derinti darbo ir šeimos gyvenimo ar įmonės finansinės būklės pablogėjimas.

69 lentelė. Darbo užmokesčio sumažinimo priežastys pagal sektorių

	Viešasis sektorius	Privatusis sektorius	Iš viso
Sumažintas darbo krūvis	4	3	7
Pareigos pasikeitė į žemesnes	4	4	8
Dėl prastesnių darbuotojo veiklos rezultatų	2 ⁵⁸	4	6
Dėl negebėjimo derinti darbo ir šeimos gyvenimo	–	–	–
Pablogėjus įmonės finansinei būklei	–	–	–
Dėl subjektyvių priežasčių (pvz., darbuotojui buvo pritaikyta nuobauda, dėl įmonės patirtų nuostolių ir pan.)	–	2	2
Kita ⁵⁹	1	1	2

Atsakydami į klausimą, **ar įmonėje / įstaigoje moterų ir vyrų darbo užmokes-tis skiriasi, ar žinomos to priežastys**, du trečdaliai respondentų teigė, kad tokio skirtumo nėra arba jis yra mažas, apie 1 proc.

Kiti respondentai teigė, kad moterų ir vyrų darbo užmokes-tis gali skirtis pri-klausomai nuo darbo krūvio, tačiau vienodą ar vienodos vertės darbą atliekančių asmenų koeficientas yra vienodas. Darbo užmokes-tis nustatytas pareigybei ir pri-klauso nuo pareigybės koeficiento. Darbo užmokes-tis gali skirtis tik dėl stažo, kva-lifikacijos, t. y. dėl objektyvių kriterijų, bet ne dėl lyties. Darbdavys gali derėtis su darbuotoju dėl jo darbo rezultatų vertinimo, ir tai turi įtakos darbo užmokesčiui.

Du respondentai atsakė, kad jų įmonėje / įstaigoje moterų darbo užmokesčio vidurkis yra netgi didesnis nei vyrų (apskaičiavo prieš kokybinį interviu). Pavyzdžiui, švietimo sistema yra ypač „moteriška“, todėl moterų pedagogių atlyginimai kartais didesni už kolegų vyrų, bet tai priklauso jokia būdu ne nuo lyties.

Vienas respondentas paminėjo, kad jų įstaigoje buvo bandyta atlikti moterų

58 Vienas iš respondentų paminėjo, kad tai atvejis, kai einant skirtingas pareigas yra tiesiog skirtingas atsa-komybės lygis, nuo kurio priklauso DU koeficientas.

59 Dėl aplaidaus darbo, klaidų, sužinojus, kad paraleliai dirba konkurentams, apsigovė ir pan.

ir vyrų atlyginimų skirtumo tyrimą, bet vyrų skaičius pasirodė esantis per mažas, kad būtų galima patikimai nustatyti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų priežastis.

Į klausimą, **ar įmonėje / įstaigoje, nepriklausomai nuo lyties, yra sudaromos vienodos darbo sąlygos**, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos, visi respondentai atsakė vienareikšmiškai teigiamai. Keletas respondentų išsakė pastebėjimą, kad moterys yra iniciatyvesnės siekdamos tobulintis, kelti kvalifikaciją. Pavyzdžiui, teminiuose seminaruose, mokymuose dažniau nori dalyvauti moterys, o vyrus kartais tenka net paraginti. Vienas respondentas paminėjo, kad galimybėmis tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti labiau domisi jaunesni žmonės, mažiau – vyresnio amžiaus, ir nuo lyties tai nepriklauso. Kitas respondentas teigė, kad kiekvienam darbuotojui skiriama ne mažiau kaip 16 valandų kvalifikacijos tobulinimo per metus. Galima kompensuoti ir kitus darbuotojui reikalingus mokymo kursus.

4.4. Teisės aktų nuostatų įgyvendinimas

Atsakydami į klausimą, **ar įmonėje / įstaigoje sudaryta kolektyvinė sutartis, ar joje įtrauktos lyčių lygybės nuostatos**, 8 respondentai atsakė, kad jų įmonėje / įstaigoje kolektyvinės sutarties nėra sudaryta, iš jų 5 paminėjo, kad įstaigoje / įmonėje veikia Darbo taryba arba profesinė sąjunga. Iš teigiamai atsakusių respondentų (kad kolektyvinė sutartis yra sudaryta) 3 respondentai patvirtino, kad lyčių lygybės nuostatos įtrauktos į kolektyvinę sutartį, du paminėjo, kad lygioms galimybėms užtikrinti skirtas atskiras dokumentas arba priedas prie įstaigos darbo reglamento, vienas respondentas manė, kad jeigu kolektyve dirba beveik vien moterys, lyčių lygybės nuostatų įtraukti į kolektyvinę sutartį nereikia.

Atsakydami į klausimą, ar kolektyvinėje sutartyje (jei ji sudaryta), darbo sutartyse, darbovietės lygių galimybių planuose (jei jie parengti ar rengiami) įtrauktos nuostatos dėl vienodo atlyginimo už tokį patį darbą, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, ar atlikta / atliekama lygių galimybių plano (jei jis yra) įgyvendinimo stebėseną vienodo darbo užmokesčio aspektu ir kokie įgyvendinimo rezultatai, tik du respondentai atsakė, kad lygių galimybių planų darbovietėje sudaryta dar nėra, jie tik rengiami, o du respondentai negalėjo atsakyti į šį klausimą.

Dauguma respondentų tvirtino, kad lygių galimybių planai sudaryti, tačiau stebėseną dar nėra atlikta. Tik vienas respondentas atsakė, kad lygių galimybių planų

stebėsena atlikta ir rezultatai geri. Trys respondentai patvirtino, kad vienodo atlyginimo moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą nuostatos, taip pat nuostatos dėl galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties yra įtrauktos į kolektyvines sutartis ir / ar lygių galimybių planus.

5. MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMAI IR ATOTRŪKIS DĖL LYTIES (LOGIB TYRIMO REZULTATAI)

5.1. Tyrimo metodika ir tyrimo dalyvių bendrieji duomenys

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, ar Lietuvoje veikiančiose įmonėse ar įstaigose lyčių aspektu laikomasi vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą politikos, ar yra darbo užmokesčio diskriminacijos dėl lyties apraiškų.

Darbo užmokesčio diskriminacija yra tada, kai, turint tuos pačius įgūdžius, dirbant tokio paties sudėtingumo ir atsakomybės darbą, įdedant analogiškas pastangas, bet esant kitoms su darbo užmokesčiu nesusijusioms charakteristikoms (pvz., lytis ar kilmė), gaunamas skirtingas atlyginimas.

Tyrimo metodika. Tyrimui atlikti buvo naudojama internetu laisvai prieinama vienodo darbo užmokesčio pagal lytį praktikos patikrinimo priemonė LOGIB (vok. *Lohnungleichheitsinstrument Bund* – Federacijos vienodo darbo užmokesčio instrumentas).

Šią savikontrolės priemonę 2006 m. sukūrė Šveicarijos federalinis lyčių lygybės biuras. LOGIB leidžia susidaryti pirminį ir kartu tikslesnį vaizdą apie tikrąjį moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį (angl. *Gender Pay Gap*) įmonėje ar įstaigoje. Šia vertinimo priemone galima nustatyti, kokios jo dalies negali paaiškinti darbuotojų asmeninės kvalifikacijos ar su darbu susijusių savybių skirtumai, t. y. kokie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai galimi kaip tik dėl diskriminuojančio požiūrio į lytį. Jei lyčių poveikis darbo užmokesčio atotrūkiui yra statistiškai reikšmingas, yra įtarimų dėl diskriminuojančio darbo užmokesčio.

Tyrimo metu nustatoma, ar yra (jei taip, tai koks procentas) įmonės darbuotojų – moterų ir vyrų – vidutinio darbo užmokesčio skirtumas, įvertinant išsilavinimo lygį, darbo patirtį, gebėjimus, atsakomybės ir reikalavimų pareigybei lygį, profesinį statusą (atsižvelgiant į pateisinamus kintamuosius), ar egzistuoja darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį toje pačioje amžiaus grupėje, pagal išsilavinimo, pareigybės hierarchijos lygius.

Tyrimo dalyvių atranka. Tyrimas gali būti atliekamas vidutinio dydžio įmonėse ar įstaigose, kuriose dirba ne mažiau kaip 50 darbuotojų, iš kurių bent 20 proc. yra kitos lyties. Minimali tyrimo imtis kiekvienoje įmonėje ar įstaigoje – ne mažiau kaip 50 darbuotojų, iš kurių bent 20 proc. sudaro vyrai arba moterys.

Tyrimo rezultatai. Kiekvienoje tiriamoje įmonėje ar įstaigoje nustatoma, ar yra įmonės ar įstaigos darbuotojų – moterų ir vyrų – vidutinio darbo užmokesčio skirtumas; jei taip, tai kokia šio atotrūkio kiekybinė išraiška (proc.), įvertinant išsilavinimo lygį, darbo patirtį, gebėjimus, atsakomybės ir reikalavimų pareigybei lygį, profesinį statusą (t. y. atsižvelgiant į pateisinamus kintamuosius), kokie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai toje pačioje amžiaus grupėje, ir nustatomas pagrindinis tyrimo rezultatas – ar egzistuoja darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties bei kokia šio atotrūkio procentinė išraiška.

Tyrimo dalyvavo 10 vidutinio dydžio (pagal darbuotojų skaičių) įmonių ir įstaigų iš Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Telšių, Panevėžio, Marijampolės, Utenos apskričių (kelios įmonės vykdo veiklą keliose apskrityse, 2 iš jų – visose Lietuvos apskrityse), iš jų: 5 – viešojo sektoriaus įstaigos, dirbančios savivaldos srityje, 5 – privačiojo sektoriaus įmonės, veikiančios apdirbamosios gamybos, finansinio tarpininkavimo, žemės ūkio ir aptarnavimo srityse.

Iš viso tyrime dalyvavo 1147 darbuotojai, iš jų: 548 moterys, 599 vyrai. Mažiausias tyrime dalyvavusios įmonės ar įstaigos darbuotojų skaičius – 50, didžiausias – 555. Kiekvienoje tirtoje darbovietėje buvo užtikrintas pakankamas lyčių atstovavimas, t. y. ne mažiau kaip 20 proc. darbuotojų turėjo būti skirtingos lyties.

Tyrimui atlikti buvo renkami nuasmeninti įmonių ir įstaigų darbuotojų duomenys: informacija apie jų amžių, lytį, išsilavinimą, darbo įmonėje patirtį, einamas pareigas, kompetenciją (įgūdžius), reikalavimų pareigybei lygį, darbo užmokestį, kitas finansines skatinimo priemones ir kiti įstaigų ar įmonių duomenys, nustatyti LOGIB tyrimo vykdymo instrukcijoje.

5.2. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai ir atotrūkis dėl lyties

Kaip autorių jau minėta ankstesniuose monografijos skyriuose, pagrindinės moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio priežastys yra:

- moterų dvigubas užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje;
- skirtingas moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygis;

- horizontalioji ir vertikalioji segregacija darbo rinkoje;
- moterų diskriminacija sprendimų priėmimo ir valdymo srityje;
- didėjantis išsilavinusių moterų nedarbas;
- profesinės karjeros ir šeimos gyvenimo derinimas ir darbas ne visą darbo dieną;
- moterų diskriminacija priimant į darbą;
- darbo užmokesčio diskriminacija pagal lytį (mažesnis darbo užmokestis už vienodos vertės darbą).

LOGIB vertinimo instrumentas leidžia detaliau išanalizuoti konkrečios įmonės ar įstaigos darbo užmokesčio politiką lyčių aspektu: tyrimo metu nustatomas bendras (absolūtus) vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ir tikslėnis rodiklis – darbo užmokesčio atotrūkis kaip tik dėl galimo diskriminavimo pagal lytį, kai už vienodos vertės darbą moteriai ar vyrui yra mokamas skirtingas darbo užmokestis. 70 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad tyrime dalyvavusiose įmonėse ir įstaigose bendras moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas varijuoja nuo –15,5 proc. (tokiu procentiniu dydžiu, skaičiuojant aritmetiškai, moterų vidutinis darbo užmokestis įstaigoje yra mažesnis už vyrų) iki 14,6 proc. (tokiu procentiniu dydžiu moterys vidutiniškai uždirba daugiau nei vyrai).

Norime pastebėti, jog tyrimo imtis nėra pakankama, kad galėtume daryti išvadas, reprezentuojančias bendrą Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbo užmokesčio politikos pagal lytį vaizdą, tačiau pagal tyrime dalyvavusių įmonių ir įstaigų duomenis matome, kad 6 įmonėse ir įstaigose tiek viešajame, tiek privačiąjame sektoriuose bendras vidutinis moterų darbo užmokestis yra mažesnis ir kai kuriais atvejais artimas statistiniam (2018 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis⁶⁰ šalies ūkyje, neįskaitant žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės įmonių, sudarė 14 proc.), tačiau pastebimas ir „atvirkštinis“ skirtumas, kai apdirbamosios gamybos srityje veikiančioje įmonėje dėl pateisinamų kintamųjų (moterų užimamų vadovaujamų pozicijų ar kitų objektyvių veiksnių) fiksuojamas net 14,6 proc. didesnis statistinis moterų darbo užmokestis (žr. 70 lentelę).

Tačiau kaip tik LOGIB vertinimo instrumentas, į skaičiavimus įtraukiantis ir kitus objektyvius (pateisinamus) kvalifikacijos ir profesinės veiklos kriterijus,

60 Pagal Lietuvos statistikos departamento apibrėžimą, **moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis** yra santykinis arba absoliutusis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas. Pateikiama skirtumo tarp vyrų ir moterų vidutinio valandinio bruto darbo užmokesčio, palyginti su vyrų vidutiniu valandiniu bruto darbo užmokesčiu, procentinė dalis.

leidžia pagrįstai teigti, kad ne visais atvejais aritmetiškai apskaičiuotas moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas iš tiesų jau yra diskriminacijos pagal lytį požymis. Kaip matome iš 3.1 lentelėje pateiktų duomenų, net ne visais atvejais sutampa bendrojo moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio ir atotrūkio dėl lyties „kryptingumas“, pvz., įmonės Nr. 1 atveju nors moterų darbo užmokestis didesnis 2,7 proc., įvertinę pateisinamus ir nepateisinamus kintamuosius, matome, kad moterų darbo užmokestis, galbūt veikiamas diskriminacijos dėl lyties, yra net 7 proc. mažesnis nei vyrų.

70 lentelė. Tyrime dalyvavusių Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio skirtumai ir atotrūkis dėl lyties

Eil. Nr.	Įmonės / įstaigos veiklos sritis; viešasis / privatusis sektorius	Bendras moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, proc. (minuso ženklas reiškia, kad tiek proc. bendrai moterys uždirba mažiau)	Darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties, proc. (t. y. moterys tokiomis pačiomis sąlygomis uždirba x proc. daugiau / (-) mažiau)
1.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	2,7	(-)7 proc. mažiau
2.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	-12,5	(-)3,7 proc. mažiau
3.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	-0,9	(-)2,9 proc. mažiau
4.	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla; privatusis sektorius	-6,5	(-)2,7 proc. mažiau
5.	Žemės ūkis; privatusis sektorius	-15,5	(-)1,6 proc. mažiau
6.	Finansinis tarpininkavimas; privatusis sektorius	-11,6	0 proc.
7.	Apdirbamoji gamyba; privatusis sektorius	14,6	0,5 proc. daugiau
8.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	9,1	0,6 proc. daugiau
9.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	-4,2	3,5 proc. daugiau
10.	Apdirbamoji gamyba; privatusis sektorius	6,1	7,5 proc. daugiau

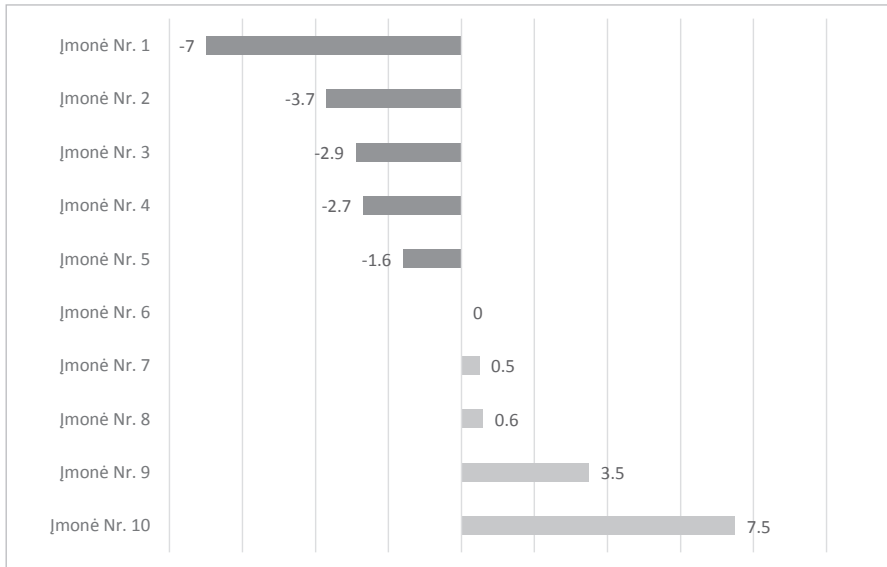
Nenuspėjamas tendencijas rodo ir kelių kitų privačiojo sektoriaus įmonių pavyzdžiai: net 11,6 proc. mažesnis bendras moterų darbo užmokestis iš tiesų nėra diskriminuojantis moteris, nes tokį skirtumą lemia objektyvūs, pateisinami veiksniai (darbo sudėtingumas, kvalifikacija, darbo rezultatai ir pan.), ir rodiklis, atspindintis realią situaciją, rodo kaip tik lyčių aspektu labai pažangią ir subalansuotą įmonės darbo užmokesčio politiką (0 proc. atotrūkis); įmonės Nr. 7 atveju iš pirmo žvilgsnio kaip neigiamas traktuotinas 14,6 proc. didesnis moterų darbo užmokestis taip pat nėra diskriminuojantis vyrų atžvilgiu, nes vertinimai, įtraukus pateisinamus kintamuosius, rodo, kad galima diskriminacija lyties atžvilgiu sudaro tik apie 0,5 proc., todėl įmonės darbo užmokesčio politika taip pat laikoma lyčių aspektu subalansuota.

Kelių tyrime dalyvavusių ir skirtingoms ekonominės veiklos rūšims atstovaujančių įmonių atvejų analizė atskleidžia nesutapimų ir su kitais oficialios statistikos pateikiamais rodikliais apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį. Pavyzdžiui, Lietuvos statistikos departamento skaičiuojama darbo užmokesčio atotrūkio struktūra pagal lytį ir ekonominės veiklos rūšis liudija, kad 2017 m. didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinės ir draudimo veiklos įmonėse – 38,1 proc., informacijos ir ryšių – 28,2 proc., žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 28 proc., apdirbamosios gamybos – 24,2 proc., didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto priemonių ir remonto – 21 proc., o mažiausias – statybos (0,2 proc.), švietimo (1 proc.), viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo (4,1 proc.) įmonėse ir įstaigose. Tačiau tyrime dalyvavusios finansinę veiklą vykdančios įmonės kaip tik parodė pažangą ir kryptingai diegiamą lyčių lygybės politiką, o apdirbamosios gamybos srities atstovės po LOGIB tyrimo atskleidė netgi priešingą tendenciją ir galimą diskriminaciją vyrų atžvilgiu (žr. 3.1 lentelės 10-ą poziciją – 7,5 proc. didesnis tą patį darbą dirbančių moterų darbo užmokestis). Pažymėtina, kad daugeliu tirtų atvejų pažengusios lyčių lygybės politikoje yra kaip tik Lietuvoje veikiančios tarptautinio kapitalo įmonės.

Tyrimo duomenys taip pat leidžia daryti prielaidą, kad moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai būdingi tiek viešajam, tiek privajai sektoriams ir abiejuose jų galima ~10 proc. svyravimo amplitudė (viešajame – nuo -7 iki 3,5 proc., privačiajame – nuo -2,7 iki 7,5 proc.). Drauge pažymėtina, kad, nepaisant šių užfiksuotų procentinių nuokrypių, kokybiniame interviu dalyvavusių įmonių ir įstaigų vadovai praktiškai sutartinai teigė, jog neįsivaizduojantys, kad nustatant darbo užmokestį būtų diskriminuojama viena ar kita lytis, o skatinant darbuotojus jų vadovaujamoje įmonėje ar įstaigoje atsižvelgiama tik į darbuotojų gebėjimus ir darbo rezultatus. Atsakydami į klausimą, ar jų vadovaujamoje įmonėje ar įstaigoje

gali skirtis moterų ir vyrų darbo užmokestis, du trečdaliai respondentų teigė, kad skirtumo nėra arba jis labai nedidelis, apie 1 proc. Kiti teigė, kad skirtumai gali susidaryti nebent dėl nevienodo darbo krūvio, papildomų užduočių, tačiau vienodą darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokestis yra vienodas.

Vis dėlto LOGIB gauti darbo užmokesčio atotrūkio dėl lyties rezultatai (žr. 47 pav.) kai kurias įmones ar įstaigas turėtų paskatinti atkreipti dėmesį, nustatant darbo užmokesčių moterims ir vyrams ar taikant kitas finansines skatinimo priemones, o ėmusius tam tikrų veiksmų, po kurio laiko naudojantis LOGIB savikontrolės priemone įmonėms ar įstaigoms būtų tikslinga vėl pasitikrinti, ar darbo užmokesčio politika toliau nedidina diskriminacijos.



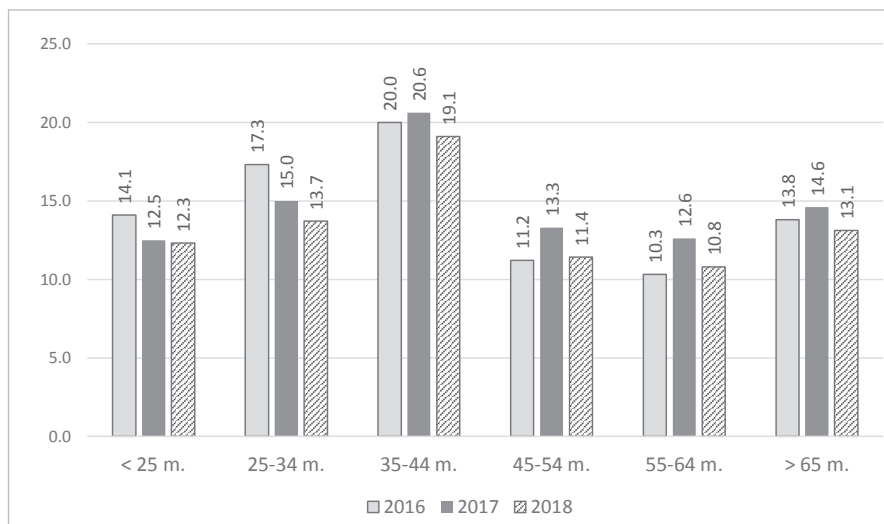
47 pav. Tyrime dalyvavusių Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties, proc.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad LOGIB vertinimo instrumentas, eliminavęs skirtumus, kurie yra pateisinami dėl objektyvių priežasčių, vis dėlto atskleidė labiau teigiamą moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio vaizdą, nei skelbia oficiali statistika (atotrūkis dėl lyties neviršija 7,5 proc. ir yra maždaug perpus mažesnis nei pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis (14 proc.). Iš tyrimo dalyvavusių 10 įmonių ir įstaigų 8 nustatyti darbo užmokesčio atotrūkio dėl lyties rodikliai nėra tokie akivaizdūs, kad būtų galima teigti, jog darbo užmokesčio

politika šiose įmonėse ar įstaigose yra lyties atžvilgiu diskriminuojanti ir vykdoma sistemingai. Tik dviejoje iš jų nustatyti ryškesni skirtumai, tačiau jie – diskriminuojantys ne tik moteris, bet ir vyrus (žr. 47 paveikslą įmonę Nr. 1 ir Nr. 10).

5.3. Darbo užmokesčio skirtumai pagal lytį ir amžių

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio atotrūkis vis dar išlieka nemažas, o pagal amžiaus grupes 2018 m. didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo 35–44 metų darbuotojų (19,1 proc.) grupėje, mažiausias – 55–64 metų darbuotojų (10,8 proc.) grupėje. Tačiau pastarųjų trejų metų tendencijos rodo pamažu mažėjantį atotrūkį visose amžiaus grupėse (48 pav.).



48 pav. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis pagal darbuotojų amžių 2016–2018 m. (proc.)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2019.

Kaip jau minėta, statistiniai duomenys rodo absoliutų moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį, neįvertinant pateisinamų kintamųjų, todėl tikėtina, kad „tikrojo“ pagal lytį diskriminuojančio atotrūkio procentinės vertės būtų mažesnės.

LOGIB tyrime dalyvavusių Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio skirtumų pagal amžiaus grupes procentinės

reikšmės taip pat rodo didelius skirtumus, tačiau šie skirtumai – ne tik moterų „ne-naudai“ (71 ir 72 lentelės). Pavyzdžiui, amžiaus grupėje nuo 20 iki 29 metų moterys vidutiniškai uždirba daugiau visose tyrime dalyvavusiose ir šio amžiaus darbuotojas įdarbinusiose įmonėse ar įstaigose. Tačiau vyresnėse amžiaus grupėse matyti, kad praktiškai visoms joms būdingi ryškūs svyravimai, t. y. skirtumai net per 100 proc. (pvz., 10-oje įmonėje moterų darbo užmokestis net trijose amžiaus grupėse gerokai didesnis). Tačiau šių skirtumų tikrai negalime laikyti vien diskriminacinio pobūdžio, nes jie apskaičiuoti tik aritmetiškai, neįvertinant pateisinamų kintamųjų (einamų pareigų, kvalifikacijos ir kitų objektyvių veiksnių). Tokie skirtumai labiau atskleidžia kitas darbo užmokesčio skirtumų priežastis – moterų einamas pareigas įmonėje, daugiau ar mažiau atlyginamos moterų profesijos pasirinkimą ar kt.

Analizuojant pirmųjų 71 lentelėje pateiktų įmonių ar įstaigų, kuriose užfiksuotas diskriminacinis darbo užmokestis, rezultatus pagal amžiaus grupes, vis dėlto galima išvelgti galimą moterų diskriminaciją ir pagal amžių: vyresnių nei 50 metų moterų darbo užmokestis mažesnis net ~30 proc., net jei jis nulemtas objektyvių rodiklių, pvz., mažesnis dėl žemesnių einamų pareigų, tai rodo apskritai kiek blogesnę socialinę moterų padėtį ar galbūt mažesnes galimybes siekti karjeros.

71 lentelė. Tyrime dalyvavusių Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio skirtumai pagal amžiaus grupes (proc.)

	20–29 m.	30–39 m.	40–49 m.	50–59 m.	60 ir < m.	Bendras VDU skirtumas
Įmonė Nr. 1	33,2	-46,4	17,9	25,1	-23,9	2,7
Įmonė Nr. 2		-4,7	-0,6	-30,4	-28,2	-12,5
Įmonė Nr. 3		1,3	11,4	-15,0	48,9	-0,9
Įmonė Nr. 4	22,1	-38,1	12,9	-31,5	1,5	-6,5
Įmonė Nr. 5	21,6	-37,3	2,7	-9,6	-45,6	-15,5
Įmonė Nr. 6	7,0	-8,6	-15,2	-30,8	-10,7	-11,6
Įmonė Nr. 7	25,1	2,9	56,8	4,6	18,1	14,6
Įmonė Nr. 8		-1,3	-12,7	26,2	-83,8	9,1
Įmonė Nr. 9	0,5	24,4	30,7	-2,8	-32,1	-4,2
Įmonė Nr. 10	123,5	44,9	-10,5	262,9		6,1

Kaip matome, septintoje įmonėje (71 lentelė) moterys visose amžiaus grupėse gauna didesnę darbo užmokesčių, nes eina aukštesnes pareigas, turi galimybių

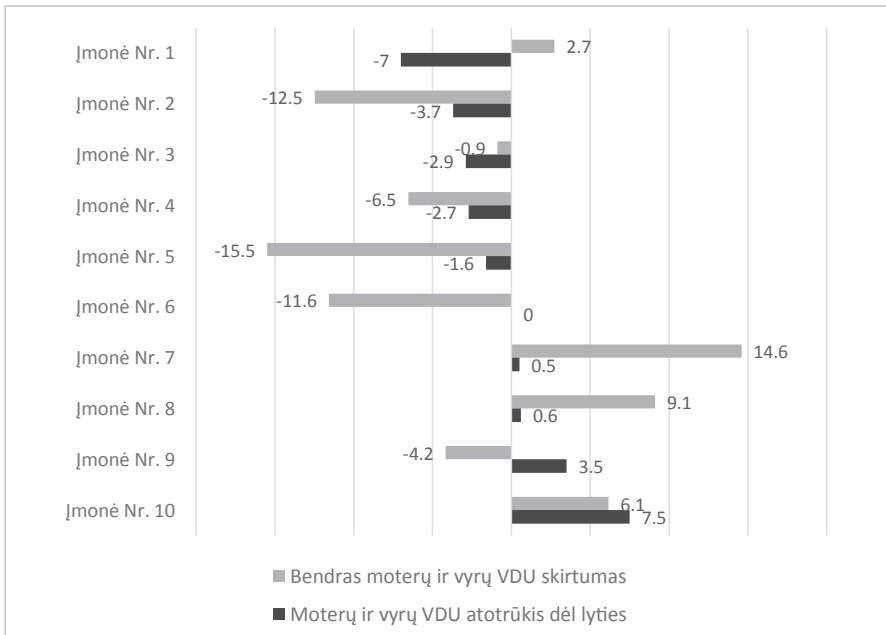
siekti karjeros, o užfiksuotas darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties taip pat labai pažangus – tik 0,5 proc., ir tai rodo labai subalansuotą įmonės darbo užmokesčio politiką lyčių lygybės aspektu.

72 lentelė. Tyrime dalyvavusių Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio skirtumai pagal amžiaus grupes ir atotrūkis dėl lyties

Eil. Nr.	Veiklos sritis; viešasis / privatusis sektorius	Moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio (VDU) skirtumai pagal amžiaus grupes	VDU atotrūkis dėl lyties, proc. (moters tokiomis pačiomis sąlygomis uždirba daugiau / mažiau)
1.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	20–29 m. ir 40–59 m. amžiaus grupėse moterų VDU didesnis, kitose amžiaus grupėse – mažesnis	(-)7 proc. mažiau
2.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	moterų VDU visose amžiaus grupėse mažesnis, išskyrus 20–29 m. amžiaus grupę, kurioje nėra vyrų darbuotojų	(-)3,7 proc. mažiau
3.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	moterų VDU mažesnis tik 50–59 m. amžiaus grupėje; 20–29 m. amžiaus grupėje nėra vyrų darbuotojų	(-)2,9 proc. mažiau
4.	Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla; privatusis sektorius	20–29 m. ir 40–49 m. amžiaus grupėse moterų VDU didesnis, taip pat kiek didesnis ir amžiaus grupėje per 60 m.; kitose amžiaus grupėse – gerokai mažesnis	(-)2,7 proc. mažiau
5.	Žemės ūkis; privatusis sektorius	20–29 m. ir 40–49 m. amžiaus grupėse moterų VDU didesnis, kitose amžiaus grupėse – mažesnis	(-)1,6 proc. mažiau
6.	Finansinis tarpininkavimas; privatusis sektorius	20–29 m. amžiaus grupėse moterų VDU didesnis, 30 m. amžiaus ir vyresnių moterų – mažesnis	0 proc.
7.	Apdirbamoji gamyba; privatusis sektorius	moterų VDU visose amžiaus grupėse didesnis	0,5 proc. daugiau
8.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	50 m. ir vyresnių moterų VDU didesnis, kitose amžiaus grupėse – mažesnis	0,6 proc. daugiau
9.	Viešasis valdymas; viešasis sektorius	20–49 m. amžiaus grupėse moterų VDU didesnis, 50 m. amžiaus ir vyresnių moterų – mažesnis	3,5 proc. daugiau
10.	Apdirbamoji gamyba; privatusis sektorius	moterų VDU mažesnis tik 40–49 m. amžiaus grupėje	7,5 proc. daugiau

Daugumoje tyrime dalyvavusių įmonių ir įstaigų darbuotojų didžiausias vidutinis darbo užmokestis pasiekiamas šiuose amžiaus tarpsniuose: vyrų – 30–39 metų,

moterų – 40–49 metų grupėse ir kaip tik šioje amžiaus grupėje moterys vidutiniu darbo užmokesčiu netgi gali lenkti vyrus. Taigi statistiškai vyrų „sėkmės amžius“ yra ankstesnis, moterų galimybės karjerai atsiveria kiek vėlesniame amžiaus tarpsnyje, kuris gali būti nulemtas su amžiumi mažesnio poreikio derinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Peržengus penktą dešimtį, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai vėl akivaizdesni, ir daugeliu tirtų atvejų, deja, moterų „nenaudai“. Sugretinus tyrimo metu gautus diskriminacinio darbo užmokesčio dėl lyties rezultatus su darbo užmokesčio skirtumais pagal amžiaus grupes, galima daryti išvadą, kad labiau diskriminuojamos moterų amžiaus grupės yra 30–39 metų amžius, kai moterys daro pertrauką karjeroje dėl motinystės, dažniau šiame amžiuje turi derinti profesinį ir šeimos gyvenimą (pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis, didžiausias atotrūkis – taip pat 35–44 metų darbuotojų), ir 50–59 metų grupė, kai jau pasiekta karjeros viršūnė.



49 pav. Bendri tyrime dalyvavusių Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio skirtumai ir jų atotrūkis dėl lyties (proc.)

6. MOTERYS – LABIAU PAŽEIDŽIAMA SOCIALINĖ GRUPĖ KRIZĖS LAIKOTARPIU

6.1. Atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio – svarbiausia lyčių nelygybės apraiška krizės metu

Nuo 2008 m. pasaulio ekonomika patiria viena po kitos finansų, ekonomikos, socialines krizes ir dabar koronaviruso (COVID-19) pandemiją. ES šalių vyriausybės toli gražu nepakankamai įvertina socialinę krizę – jos pirmiausia ėmėsi finansinių skatinimo priemonių, bet buvo akivaizdžiai nutylėta apie dėl ekonominės krizės besiformuojančią socialinę krizę, darančią didelį poveikį moterims.

Nors visoje Europoje, taip pat ir Lietuvoje, per 2008 m. krizę darbo daugiau neteko vyrai, moterys nuo krizės nukentėjo ne mažiau už juos. Vyrų darbą daugiausia prarado „vyriškuoju“ vadinamame gamybos sektoriuje, kuriame į krizę reaguota greičiausiai. Moteris, kurios daugiausia dirba paslaugų sektoriuje, krizė paveikė vėliau. Atsigaunant ekonomikai vyrai į darbo rinką grįžo greičiau, o moterų darbui ilgalaikį neigiamą poveikį darė viešųjų paslaugų srityje įgyvendinamos valstybės biudžeto taupymo priemonės.

Šalyse įgyvendinant šeimos išmokų mažinimo, motinystės atostogų trumpinimo priemones, didėja moterų skurdo rizika ir jų priklausomumas nuo kitų šeimos narių. Darbą išsaugojusios moterys krizės metu dažnai dirba bet kokį, net ir per žemos kvalifikacijos darbą, palyginti su gautu išsilavinimu ir diplomu, tuo rizikuodamos prarasti kvalifikaciją. Be to, moterims dažniau siūloma dirbti pagal terminuotas sutartis arba ne visą darbo dieną.

Dirbančioms moterims kyla klausimas, kaip derinti darbą su vaikų gimdymu ir auginimu, namuose atliekamais darbais, kurių diduma joms tenka, taip pat su senyvo amžiaus artimųjų ir neįgalių šeimos narių priežiūra. Kai kurioms moterims išsigelbėjimu tampa neoficialus darbas, tinkamas dėl lankstesnio darbo laiko ir priimtinesnio užmokesčio aukojant socialines garantijas.

Kita didelė problema yra ta, kad moterys gauna mažesnę atlyginimą už tą patį darbą nei vyrai. Lietuvoje skirtumas vidutiniškai sudaro 15 proc. Be to, paprastai

moterys renkasi ne tokias atsakingas pareigas, kad galėtų ne tik dirbti, bet ir rūpintis šeima. Taigi, nepaisant pasunkėjusio gyvenimo krizės metu visiems, vis dėlto netiesioginės krizės padarinius daugiau tenka spręsti moterims, ką jau kalbėti apie kasdienę psichologinę ir socialinę pagalbą darbo netekusiui partneriui ar sutuoktiniui. Prarastas darbas ir stresas paaštrina šeimoje įsisenėjusias problemas, kurios kartais virsta smurtu prieš moteris.

Statistika liudija, kad **krizės laikotarpiu atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio, o taip pat – sunkumai moterims derinti asmeninį gyvenimą su darbu yra svarbiausios ir didžiausios lyčių nelygybės apraiškos. Trečioje vietoje atsiranda smurtas prieš moteris** (73 lentelė).

73 lentelė. *Lyčių nelygybės pasiskirstymas krizės metu, proc.*

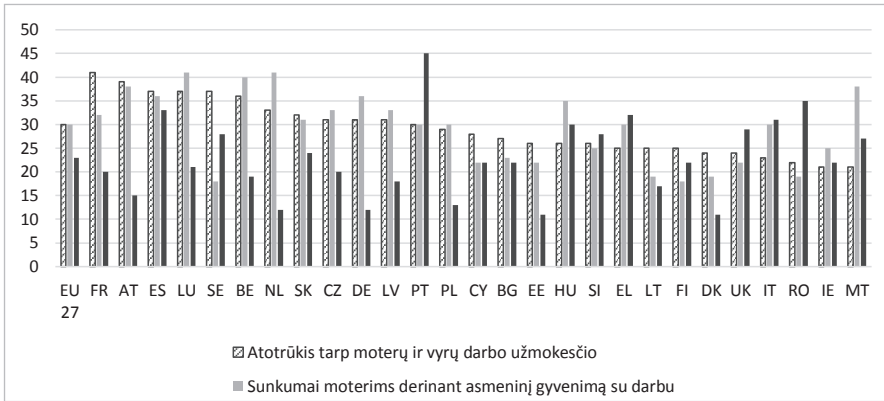
Lyčių nelygybė dėl krizės	ES 27
Atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir jo poveikis karjerai	30
Sunkumai moterims derinti asmeninį gyvenimą su darbu	30
Smurtas prieš moteris	23
Maža dalis moterų, įmonėse einančių atsakingas pareigas	22
Prekyba moterimis, prostitucija	22
Nevienodas pareigų ir užduočių šeimoje pasidalijimas tarp moterų ir vyrų	20
Maža dalis moterų, politikoje einančių atsakingas pareigas	14

Šaltinis: Eurobarometras, 2013.

Toks aiškiai matomas atotrūkis daro didžiulį poveikį moterų karjeros raidai. Moteris tampa nemotyvuota ieškoti darbo, ji ima svarstyti ir sprendžia, ar savo jėgas, energiją ir laiką skirti karjerai, ar sėkmingai tai panaudoti namų ūkyje auklėjant vaikus ir rūpinantis šeima. Dėl to visuomenė praranda potencialias darbuotojas, kurių darbo našumas ir gebėjimai gali būti kur kas didesni nei motyvuotų aukštesniu atlyginimu, dirbančių tą patį darbą darbuotojų vyrų.

Krizių laikotarpiu išskiriamos trys svarbiausios lyčių nelygybės rūšys Europos Sąjungos šalyse (50 pav.):

- Atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir jo poveikis karjeros raidai;
- Smurtas prieš moteris;
- Sunkumai moterims derinant asmeninį gyvenimą su darbu.



50 pav. Svarbiausios lyčių nelygybės rūšys ES šalyse krizės metu, proc.

Šaltinis: Eurobarometras, 2013.

Galima sakyti, kad atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio krizės laikotarpiu labiausiai išryškėjo tokiose šalyse kaip Prancūzija (41 proc.), Austrija (39 proc.), Ispanija (37 proc.), Liuksemburgas (37 proc.), Švedija (37 proc.), Belgija (36 proc.). **Lietuvoje šis rodiklis siekė tuo metu 25 proc., ir tai rodo, kad bendrame ES kontekste mūsų šalies viena iš svarbiausių lyčių nelygybių – atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio – ne tik neviršijo bendrojo ES 27 šalių vidurkio (30 proc.), bet ir buvo gerokai žemiau šio lygio.**

Antroji pagal svarbą lyčių nelygybė – sunkumai moterims derinti asmeninį gyvenimą su darbu – ryškiausiai matoma Liuksemburge (41 proc.), Nyderlanduose (41 proc.), Belgijoje (40 proc.). Lietuva ir šiuo lyčių nelygybės aspektu bendrame ES kontekste atrodo gerai (19 proc.) ir rikiuojasi greta Danijos (19 proc.), Suomijos (18 proc.) ir Švedijos (18 proc.). Kadangi bendrasis ES 27 vidurkis yra 30 proc., **galima drąsiai teigti, kad Lietuvos pozicija gana gera ir krizės metu moterys sugeba derinti asmeninį gyvenimą su darbu.**

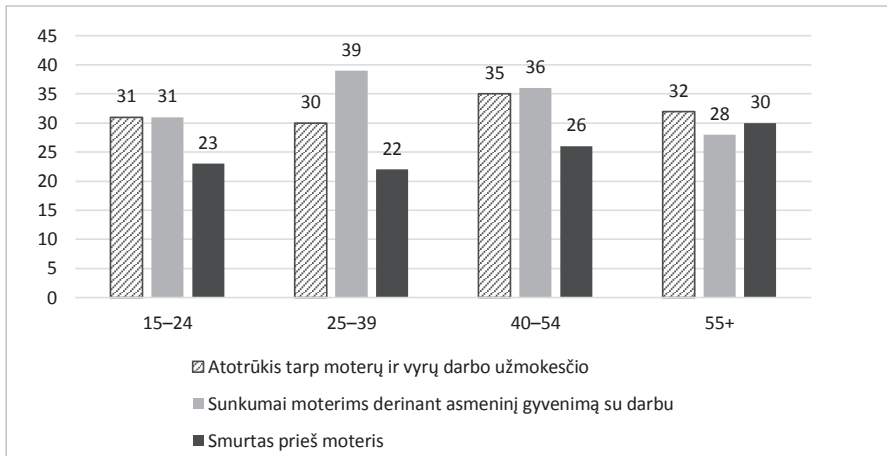
Trečioji pagal svarbą lyčių nelygybė – smurtas prieš moteris – aštriausiai paveikė Portugaliją (45 proc.), Rumuniją (35 proc.), Ispaniją (33 proc.), Graikiją (32 proc.) ir Italiją (31 proc.). Tenka pažymėti, kad šiose šalyse rodiklio skaitinė išraiška gerokai didesnė nei bendrasis ES 27 vidurkis, kuris sudaro 23 proc. **Lietuva užima vėlgį sąlyginai gerą poziciją (17 proc.), ir tai rodo pakankamai gerus rezultatus lyčių nelygybės klausimu nacionaliniu lygmeniu.**

Susidarius realiam atotrūkiui tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio, moterims nerealizavus savo galimybių, nukenčia šeima, nes matyti, kaip daugėja smurto atvejų prieš moteris. Vyro, kaip šeimos maitintojo, pozicija dažnai šiuolaikinėje

visuomenėje pačių vyrų netenkina, todėl pasitaiko, kai smurtauti imama prieš moterį kaip tik dėl vaidmenų šeimoje pasikeitimo prasidėjus socialinei krizei kaip ekonominės krizės pasekmei. Šeimoje ilgus metus dominavus moteriai ir situacijai kardinaliai pasikeitus, vyras ypač sunkiai perima lyderio poziciją ir šio proceso metu dažnai nukenčia savo pozicijas dėl prarasto darbo per krizę praradusi moteris.

Moterų sunkumus derinant asmeninį gyvenimą su darbu galima vertinti ir kaip darbdavio nenorą sudaryti pakankamas sąlygas moterims dirbti auginant mažamečius vaikus, slaugant ligonius, rūpinantis šeima. Per krizę darbdavys dažnai suinteresuotas išgyvenimu ir nenoriai kreipia dėmesį į dėl krizės metu atsiradusio ekonominio nuosmukio ir nestabilumo nepalankiausioje padėtyje atsidūrusius visuomenės sluoksnius, tarp kurių dominuojančią padėtį užima moterys.

Socialiniai demografiniai „Eurobarometro“ atlikto tyrimo rezultatai (Moterų ir lyčių nelygė krizės sąlygomis, 2013) leidžia suskirstyti svarbiausių lyčių nelygės rūšių pasireiškimą visuomenėje pagal amžiaus grupes (51 pav.).



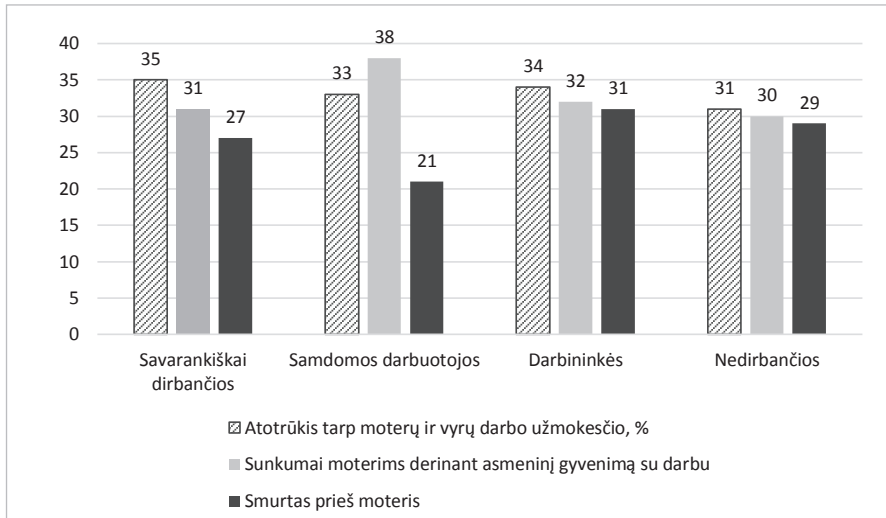
51 pav. Svarbiausios krizės metu išryškėjusios lyčių nelygybės rūšys pagal amžių, proc.

Šaltinis: Eurobarometras, 2013.

Akivaizdu, kad sunkiausia suderinti asmeninį gyvenimą su darbu yra 25–39 metų moterims, nes kaip tik šiuo gyvenimo laikotarpiu moteris aktyviausia profesinėje veikloje ir turi daug energijos asmeniniam gyvenimui realizuoti. Laiko trūkumas, krizės metu paaštrėję santykiai su darbdaviu, padidėjęs šeimos (dažniausiai vaikų) dėmesio poreikis šiame amžiuje moterį įstumia į spąstus “darbas

ir šeima“ ir neretai priverčia rinktis, o per krizę pasirinkimą nulemia ne tik asmeninės moters savybės, bet ir susiklosčiusios aplinkybės. Didžiausias atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio pasireiškia 40–54 metų amžiuje.

Samdomoms darbuotojoms krizės metu sunkiausia suderinti asmeninį gyvenimą su darbu, nes ne visose darbovietėse yra įmanomas darbas iš namų arba lanksčios darbo valandos. Savarankiškai dirbančios moterys turi daugiau galimybių pačios lanksčiai planuoti darbo grafiką, derinant jį su šeiminingais įsipareigojimais. Samdomoms darbuotojoms būdingas pakankamai žemas smurto prieš jas pasireiškimo lygis, o štai darbininkės ir niekur nedirbančios moterys akivaizdžiai yra smurto prieš jas rizikos zonoje (52 pav.).



52 pav. Svarbiausios krizės metu išryškėjusios lyčių nelygybės rūšys pagal moterų užimtumo pobūdį, proc.

Šaltinis: „Eurobarometras“, 2013.

6.2. Ekonomikos nuosmukio įtaka moterims

„Eurostat“ duomenimis, dar iki krizės moterų skurdo rizika buvo didesnė nei vyrų: 2008 m. skurdas grėsė 17,4 proc. ES moterų ir apie 15 proc. vyrų. Nuo nuosmukio pradžios ES gyventojų, kuriems gresia skurdas, dalis didėja iki šiol. 2011 m. ji siekė 16,9 proc. visų ES gyventojų, tačiau moterys šį vidurkį lenkia – skurdas gresia 17,6 proc. moterų ES (COM (2012) 750 final).

Teisė dirbti yra pagrindinė prielaida, kad moterys galėtų veiksmingai naudotis lygiomis teisėmis, ekonomine nepriklausomybe ir profesinių lūkesčių patenkinimu. 2008 m. krizė – ne tik finansų ir ekonomikos, bet ir demokratijos, lygybės, socialinės gerovės bei lyčių lygybės krizė. Ji taip pat pasitelkta kaip pasiteisinimas siekiant sulėtinti ar net sustabdyti reikšmingas pastangas sprendžiant laukiančius klimato kaitos ir sveikos aplinkos srities uždavinius. Dėl to būtina atsižvelgti į labai svarbų lyčių lygybės ir ypač moterų diskriminacijos vyrų atžvilgiu klausimą.

Vidutinio valandinio atlygio, mokamo moterims ir vyrams, skirtumas ES iki šiol siekia apie 16 proc., Lietuvoje šis rodiklis kiek mažesnis – 14,6 proc. Tačiau krizės kontekste atlyginimo skirtumas svarbus mėginant suvokti, kad jau vien dėl šio skirtumo dažna moteris sunkiau gali skirti lėšų santaupoms, taigi yra prasčiau pasirengusi ekonominiams sunkumams, pavyzdžiui, dėl nuosmukio ėmus mažinti atlyginimus. Biudžeto mažinimas, kurį vyriausybės vykdo įgyvendindamos griežto taupymo planus, didžiausią poveikį daro viešajam sektoriui, kuriame moterų dirba daugiausia (jos sudaro apie 70 proc. viešojo sektoriaus darbuotojų), ir jo teikiamoms socialinės apsaugos paslaugoms, kurios naudingos pirmiausia moterims, šis mažinimas taip pat daro poveikį ir privačiajam sektoriui, todėl moterys dėl griežto taupymo priemonių nukenčia labiausiai (Europos Parlamento pranešimas, 2013).

Nors vyrų ir moterų nedarbo lygis panašus, krizė jiems turi skirtingą poveikį: moterų darbo sąlygos blogėjo, ypač dėl netipiškų darbo sutarčių formų plitimo, ir jų pajamos smarkiai sumažėjo dėl daugelio veiksnių, įskaitant vis dar išliekančius vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus (vidutiniškai darbo užmokestis skiriasi beveik 17 proc.) ir to nulemtus skirtingus jų bedarbio pašalpų dydžius, daugiau priverstinai dirbančių ne visą darbo dieną, laikiną darbą arba terminuotą darbą ir mažiau stabilios darbo vietų. Ankstesnių krizių patirtis rodo, jog vyrai apskritai greičiau nei moterys susigrąžina darbą (Europos Parlamento pranešimas, 2013).

Pasaulio tendencijos rodo, kad moterims recesija smogė kiek vėliau nei vyrams. Pirmiausia su sunkumais susidūrė finansų sektoriaus ir statybų bendrovės, kuriuose dominuoja vyrai, ir tik vėliau – paslaugų ir viešasis sektoriai, kuriuose daugiausia dirba moterys, taigi nuosmukio bangą jos pajuto kiek vėliau. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2009 m. vidutinis metinis vyrų atlyginimas mažėjo 633 eurai, o moterų išliko beveik stabilus; 2010 m. vyrų atlyginimas sumažėjo dar 188 eurai, o moterų – 279 eurai. Galutinis atlyginimų svyravimo rezultatas Lietuvoje vis dėlto yra moterų naudai – Lietuvos vyrams atlyginimo požiūriu krizė kainavo beveik trigubai brangiau. Tačiau džiaugtis dar per anksti.

Antras recesijos poveikio elementas – smurtas artimoje aplinkoje. Patriarchalinė visuomenė vyras iki šiol laikomas pagrindiniu duonos nešėju, taigi darbo ir duonos nešėjo vaidmens praradimas gali turėti psichologinių padarinių.

2008 m. konsultacijų bendrovės „BGI Consulting“ atliktos reprezentatyvios Lietuvos moterų apklausos duomenimis (Smurto prieš moteris šeimoje analizė ir smurto šeimoje aukų būklės įvertinimas, 2008), 21,5 proc. moterų, patiriančių smurtą namuose, kaip pagrindinę to priežastį nurodė nesėkmes darbe ir finansines problemas.

Daugelyje ES valstybių narių moterų nedarbo lygis nuolat buvo didesnis nei vyrų, o tai yra dar viena problema, su kuria moterys susiduria darbo rinkoje. Kitos svarbios problemos – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, įvairiapusiška pažeidžiamų moterų diskriminacija (pvz., neįgalių moterų diskriminacija), kliūtys kopti karjeros laiptais (vadinamosios stiklinės lubos), vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas, darbas ne visą darbo dieną, pavojingos darbo sąlygos, dirbančiųjų skurdas, namų ruošos darbininkų, kurių daugumą sudaro moterys migrantės, išnaudojimas, taip pat didelis skaičius neoficialiame sektoriuje dirbančių asmenų, gaunančių mažesnę atlyginimą, prastesnę socialinę apsaugą ir dėl pirmiau minėtų priežasčių turinčių nepakankamai teisių gauti pensiją. Privalu paminėti ir esminius socialinės paramos teikimo sistemos pokyčius, neigiamai veikiančius skurdžiai gyvenančias šeimas ir vienišus tėvus, taip pat moterims nepalankias apmokestinimo sistemas. Valstybėms narėms svarbu imtis veiksmų kovojant su darbo rinkos susiskaidymu, skatinant galimybes moterims gauti gerą darbą, už kurį būtų mokamas deramas atlyginimas ir suteikta tinkama socialinė apsauga (Europos Parlamento pranešimas, 2013).

6.3. COVID-19 pandemijos poveikis moterims

Daugybėje valstybių išplitus virusui COVID-19, žmogaus teisių ekspertai atkreipia dėmesį į tai, kad pandemija skirtingas visuomenės grupes paveikia skirtingai. Teigiama, kad labiausiai nuo viruso sukeltų socialinių padarinių gali nukentėti moterys, o ypač vyresnio amžiaus. Imantis apsaugos priemonių krizei suvaldyti, tarptautinės institucijos ragina į šiuos skirtumus atsižvelgti.

Jungtinių Tautų (JT) generalinis sekretorius Antonio Guterresas įspėjo, kad naujojo koronaviruso pandemija didina esamą lyčių nelygybę ir turi skaudžių socialinių ir ekonominių padarinių moterims bei mergaitėms, o tai gali pakenkti tam tikrai per pastaruosius 25 metus padarytai pažangai lyčių lygybės ir moterų teisių srityse. A. Guterresas teigia, kad kiekvienoje srityje – nuo sveikatos iki

ekonomikos, nuo saugumo iki socialinės apsaugos – neigiamas COVID-19 poveikis yra didesnis moterims ir mergaitėms nei vyrams paprasčiausiai dėl jų lyties. Nors visi duomenys rodo, kad vyrų nuo koronaviruso infekcijos (COVID-19) miršta daugiau, „beveik 60 proc. moterų pasaulyje dirba neoficialios ekonomikos sąlygomis, mažiau uždirba, mažiau susitaupo ir susiduria su didesne rizika atsidurti skurde. Rinkų kainoms krintant ir užsidarant verslo įmonėms, panaikinta milijonai moterų darbo vietų“.

Generalinis sekretorius teigia, kad tuo pačiu metu, kai moterys netenka apmokamo samdomo darbo, mokyklos uždarytos, vaikai visą laiką būna namuose ir išaugo vyresnio amžiaus žmonių poreikiai, taip pat smarkiai padidėjo moterų neatlyginamo priežiūros darbo apimtys, o mokyklas palikusios paauglės mergaitės gali niekada į jas nebesugrįžti. A. Guterresas galiausiai pabrėžė, kad šalių vyriausybės, dėdamos pastangas atsigauti nuo COVID-19, svarbiausią dėmesį turėtų skirti moterims ir mergaitėms.

Nors moterų ir vyrų užsikrėtimo koronavirusu rodikliai panašūs, vyrų miršta daugiau. Tai gali būti siejama ne tik su biologiniais, bet ir su gyvenimo būdo veiksniais. Vyrų sudaro didesnę rūkančiųjų populiacijos dalį, jie taip pat vartoja daugiau alkoholio, rečiau laikosi sveikos mitybos ir gyvenimo principų.

Tačiau moterys patiria nuolatinę riziką užsikrėsti virusu savo darbovietėse aplinkoje, nes dažniau nei vyrai dirba slaugėmėms, socialinėmis darbuotojomis, vaistininkėms, parduotuvių kasininkėms. Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2019 m. žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje dirbo 85,4 tūkst. moterų, jos sudarė 86 proc. visų srities darbuotojų. Šių profesijų žmonės dirba savo darbo vietose net ir visuotinio karantino sąlygomis, kai kada be apsaugos priemonių arba esant jų stygiui.

Uždarius mokyklas, darželius, neįgalių žmonių, pagyvenusių asmenų ir vaikų dienos bei užimtumo centrus, padidėja priežiūros, namų ruošos, maisto gaminimo našta, kuri dažniausiai gula ant moterų pečių. Jau dabar, Europos lyčių lygybės instituto duomenimis, Lietuvoje beveik visos moterys (97 proc.), gyvenančios poroje ir turinčios vaikų, namų tvarkymui ir maisto ruošai skiria bent 1 val. per dieną. Tokių vyrų yra vos 23 proc.

Nemažai darbuočių atsiradus nuotolinio darbo tvarkai, moterys padidėjusį namų, vaikų ir pagyvenusių asmenų priežiūros krūvį turi derinti su įprastinėmis darbo valandomis. Nuotolinio darbo galimybė padeda išlikti darbo vietoje ir tęsti įprastinę veiklą, tačiau karantino metu tai tampa dar vienu iššūkiu.

Įvairaus dydžio verslams priverstinai nutraukus savo veiklą karantino metu, skaudžius ekonominius padarinius patirs kelionių, turizmo, grožio, apgyvendinimo,

maitinimo paslaugų sektoriaus darbuotojai, tarp kurių įprastai dirba daugiau moterų. Pavyzdžiui, Statistikos departamentas atskleidžia, kad Lietuvoje 2019 m. apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityje dirbo 28,5 tūkst. moterų, jos sudarė 73 proc. darbuotojų.

Tokios tarptautinės institucijos kaip Jungtinės Tautos, Europos lyčių lygybės institutas kviečia visas vyriausybes prieš priimant sprendimus, kuriais siekiama sumažinti viruso plitimą ir sušvelninti jo pasekmes ekonomikai, atsižvelgti į šiuos skirtingus moterų ir vyrų poreikius bei patirtis. Jungtinių Tautų lyčių lygybės ir moterų įgalinimo padalinys (*UN Women*) išleido rekomendacijas, kaip šį procesą palengvinti. Tarp jų – rekomendacija rinkti statistiką apie infekcijos atvejus, priežiūros našta, smurto atvejus pagal lytį, įtraukti moteris į sprendimų priėmimą, pasitelkti lyčių lygybės ekspertus kuriant krizės valdymo planus ir pan.

Vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių lyčių nelygybę Lietuvoje, yra netolygus pasiskirstymas artimųjų priežiūra. Dažniausiai asmenų priežiūra – ar ji būtų apmokama, ar ne – tenka moterims. Prieš pandemiją 41 proc. Lietuvos moterų ir tik 24 proc. vyrų kasdien prižiūrėjo vaikus, vyresnio amžiaus ar neįgalius žmones.

Tokia nevienoda asmenų priežiūros našta daro didelę įtaką moterų įsitraukimui į darbo rinką. Turėdamos derintis prie atsakomybės už artimųjų priežiūrą, moterys yra labiau linkusios dirbti laikiną, ne viso etato ar nestabilią darbą ir gauti mažesnę atlygį bei prastesnes socialines garantijas. Moterys taip pat dominuoja tuose sektoriuose, kuriuose dėl pandemijos teko mažinti darbuotojų ar juos išleisti į prastovas. Kuriant pagalbos priemones po pandemijos, kritiškai svarbu nepameršti šių nelygybės aspektų.

COVID-19 pandemija suteikia galimybę įgyvendinti pokyčius ir kurti ilgalaikes priemones, kurios ilgainiui pagerintų lyčių lygybę šalyje. Kad tai įvyktų, itin svarbu įvertinti skirtingą krizės poveikį moterims ir vyrams, naudojant pagal lytį skirstomus statistinius duomenis. Tai leistų sprendimus priimantiems asmenims suprojektuoti išmokas, subsidijas ir kitas ekonomikos atsigavimą skatinančias priemones, teisingas abiem lytims.

IŠVADOS

1. Nepaisant Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtinto **vienodo atlygio už vienodą ar vienodos vertės darbą**, moterys uždirba mažiau nei vyrai. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvoje buvo 14,2 proc. Tikslinga pastebėti, kad, palyginti su 2008 m., atotrūkis sumažėjo 6,3 procentinio punkto (2008 m. darbo užmokesčio atotrūkis buvo 20,5 proc.), tačiau, palyginti su 2013 m., išaugo 2,7 procentinio punkto.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje, neįskaitant žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės bei viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo įmonių ir įstaigų, 2017 m. sudarė 15,2 proc. (viešajame sektoriuje – 14,2 proc., privačiajame – 15,7 proc.) ir, palyginti su 2016 m., padidėjo 0,8 procentinio punkto (viešajame sektoriuje padidėjo 0,5, o privačiajame sumažėjo 1,9 procentinio punkto).

2017 m. didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinės ir draudimo veiklos įmonėse – 38,1 proc., informacijos ir ryšių – 28,2 proc., sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 28 proc., apdirbamosios gamybos – 24,2 proc., didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto priemonių ir remonto – 21 proc., o mažiausias – statybos (0,2 proc.), švietimo (1 proc.), viešojo valdymo ir gynybos, privalomojo socialinio draudimo (4,1 proc.) įmonėse ir įstaigose. Tai reiškia, kad ir net tose veiklose, kuriose dominuoja moterys, vyrai užima vadovaujamas pareigas ir jų atlyginimai gerokai didesni nei moterų.

Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje 2017 m. buvo 35–44 metų darbuotojų grupėje (20,6 proc.), mažiausias – jaunesnių nei 25 metų darbuotojų s grupėje (12,5 proc.).

Lietuva pagal šį rodiklį užima vidurinę poziciją tarp ES šalių. 2017 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio vidurkis ES buvo 16,0 proc. Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis Estijoje (25,6 proc.), Čekijoje (21,1 proc.), mažiausias – Rumunijoje (3,5 proc.) ir Italijoje (5,3 proc.). Lietuvoje atotrūkis buvo artimas ES vidurkiui, tačiau mažesnis 0,8 procentinio punkto.

2. Pagrindinės moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio priežastys Lietuvoje yra šios:

- moterų dvigubas užimtumas rinkos ekonomikoje ir šeimos rūpybos ekonomikoje;
- skirtingas moterų ir vyrų užimtumo ir nedarbo lygis;
- horizontalioji ir vertikalioji moterų segregacija darbo rinkoje;
- moterų diskriminacija sprendimų priėmimo ir valdymo srityje;
- didėjantis išsilavinusių moterų nedarbas;
- profesinės karjeros ir šeimos gyvenimo derinimo sunkumai ir darbas ne visą darbo dieną;
- moterų diskriminacija priimančią darbą;
- darbo užmokesčio diskriminacija pagal lytį (mažesnis darbo užmokestis už vienodos vertės darbą).

Lietuvos, kaip ir kitų pasaulio šalių, BVP struktūroje neatsispindi tokia svarbi ekonomikos sritis kaip rūpybos (kitai – reproduktyvioji) ekonomika, kuri „atsako“ už žmogiškųjų išteklių reprodukciją šeimoje. Žmogiškojo kapitalo ir darbo jėgos išlaidos lieka tarsi nematomos šalies ekonomikoje, reproduktyvusis darbas neįeina į BVP, jis niekaip neapskaitomas, nematuojamas ir neatlyginamas. Neapmokamos namų ūkio ekonomikos, be kurios neįmanomas žmogaus gyvybės palaikymas, žmogiškųjų išteklių kokybės kėlimas, darbo jėgos formavimas viešajam ir privajai sektoriui, rezultatai sudaro svarbią šalies nacionalinio turto dalį. Rūpybos sektorius – lygiavertė šalies ekonomikos šaka ir darbas joje turi būti vertinamas, apskaičiuojamas ir atlyginamas.

Visose ES šalyse moterų užimtumas sparčiai didėja – tai teigiama tendencija. 2017 m. buvo pasiektas didžiausias moterų (66,5 proc.) ir vyrų užimtumo lygis (78,0 proc.), lenkiantis iki krizės buvusį lygį. Tačiau vyrų užimtumo didėjimo tempai mažesni nei moterų. Dėl šios priežasties vis daugiau šeimų yra finansiškai priklausomos nuo dirbančių moterų.

Lietuvoje moterų (15–64 metų) užimtumo lygis – mažesnis nei vyrų (2017 m. atitinkamai 75,5 proc. ir 76,5 proc.), tačiau viršija ES 27 moterų užimtumo vidurkį (net 9 procentiniais punktais). Tačiau Lietuvos moterų užimtumas kur kas mažiau atsilieka nuo vyrų nei ES šalyse vidutiniškai. 2017 m. moterų ir vyrų užimtumo atotrūkis Lietuvoje buvo pats mažiausias ES – 1,0 proc., ES – 11,5 proc.

Moterų nedarbo lygis Lietuvoje ir toliau išliko mažesnis negu vyrų: 2018 m. moterų nedarbo lygis buvo 5,7 proc., vyrų – 7,1 proc. ES kontekste Lietuvos moterų nedarbas 2018 m. buvo mažesnis už ES vidurkį 1,4 procentinio punkto (ES moterų nedarbo vidurkis buvo 7,2 proc.).

Šiam rezultatui didžiausią įtaką turi didžiulė emigracija iš Lietuvos: 1990 metų pabaigoje Lietuvoje gyveno 3,7 mln. gyventojų, o 2017 m. – 2,8 mln. gyventojų. Beveik trečdalis Lietuvos gyventojų paliko šalį. Tai pagrindinė nedarbo sumažėjimo priežastis Lietuvoje.

Dideli emigracijos mastai rodo, viena vertus, aukštą Lietuvos moterų mobilumą ir atsparumą gyvenimo sunkumams, tačiau, antra vertus, kai emigracijos lygis (beveik 30 proc.) dešimt kartų viršija normalios emigracijos rodiklį (3 proc.), dėl tokios priežasties sumažėjęs moterų nedarbas negali būti vertinamas kaip teigiamas reiškinys.

Lietuvos išsilavinęs jaunimas, kvalifikuoti darbuotojai, aukšto lygio profesionalai specialistai nėra paklausūs mūsų šalies ekonomikoje, mūsų ekonomika orientuota į žemesnio lygio kvalifikacijos darbuotojus. Tai liudija pirmiausia šalyje paklausių laisvų darbo vietų statistika: didelis pareikalavimas pardavėjų, vairuotojų, įvairių profesijų statybininkų, siuvėjų, barmenų, padavėjų, buhalterių ir pan. ir, antra, aukštas išsilavinusių moterų nedarbo lygis Lietuvoje.

Vienas iš pagrindinių nedarbo Lietuvoje bruožų – didėjantis aukštos kvalifikacijos ir aukštąjį išsilavinimą įgijusių moterų nedarbas. Tai reiškia, kad, viena vertus, moterys, turinčios aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą, negali visavertiškai savęs realizuoti Lietuvoje, antra vertus, valstybė neracionaliai naudoja žmogiškuosius išteklius. Išsilavinusių moterų nedarbo rodiklis 2008–2011 m. sumažėjo 3,9 procentinio punkto. Šią pažangą iš dalies paskatino ES politika, vykdoma lyčių lygybės srityje. Tačiau nuo 2011 m. šis rodiklis nuolat didėjo ir 2017 m. pasiekė 24,9 proc., t. y., lyginant su 2011 m., padidėjo net 6,9 procentinio Punkto.

Stereotipinio požiūrio į moteris ir vyrus pasekmė – susiformavusi tarpšakinė segregacija, pasiskirstymas į moteriškus ir vyriškus darbus. Moterų dominuojamoms šakoms priskiriama socialinė apsauga, sveikatos apsauga, kultūra, švietimas – šiose šakose moterų užimtumas sudaro apie 80 proc. O pramonė, išteklių gavyba, statybos ir nekilnojamojo turto sektorius, valstybės valdymas, elektros, dujų tiekimas, bankininkystė paprastai daugiau atstovaujamos vyrų. Lietuvos atveju tarpšakinis moterų ir vyrų pasiskirstymas darbo rinkoje rodo augančią lyčių segregaciją.

Moterys užima vidutinės profesijų grandies darbo vietas, dauguma jų yra įstaigų tarnautojos (72,8 proc.) ir pardavėjos (72,8 proc.). Jos dominuoja specialistų grupėje (69,6 proc.) ir technikų bei jaunesniųjų specialistų grupėje (59,2 proc.). Vyrų dominuoja kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų profesinėje grupėje (78,5 proc.) bei tarp įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų (80,8 proc.). Vadovų daugumą taip pat sudaro vyrai (60,7 proc.), savaime suprantama, kad ginkluotųjų pajėgų profesijos – tai 100 proc. vyrų profesijos.

Privačiajame sektoriuje moterims tenka mažiau apmokamas ir paprastesnių profesijų, vykdančiųjų darbuotojų spektras. Daugelio verslininkų požiūriu, darbo kokybė priklauso ne tik nuo darbuotojo gebėjimų, išsilavinimo, kvalifikacijos, bet ir nuo lyties, taigi dėl to formuojasi socialiai pasyvios moters modelis. Tai galima paaiškinti tuo, kad privatizavimo procese įmonių savininkais daugeliu atvejų tapo vyrai, anksčiau užėmę vadovaujamus postus, kurie šiuo metu ir koncentruojasi stambiajame versle. Tarp darbdavių tik apie 40 proc. yra moterų.

Lietuvoje ne visą darbo dieną dirba daugiau moterų nei vyrų ir 2017 m. moterų ir vyrų užimtumo ne visą darbo dieną atotrūkis buvo 4,1 procentinio punkto. 2017 m. ne visą darbo dieną dirbo 10,6 proc. visų dirbančių moterų, vyrų – 6,5 proc. Tačiau ES moterų, dirbančių sutrumpintą darbo dieną, procentinė dalis viršijo vyrų analogišką rodiklį net 3,5 karto. 2017 m. sutrumpintą darbo dieną dirbo 37 proc. moterų ir tik 7,5 proc. vyrų.

Iš pirmo žvilgsnio ši statistika byloja, kad, viena vertus, moterys, siekdamos suderinti darbą ir įsipareigojimus šeimai, negali iki galo išnaudoti savo profesinių sugebėjimų ir visavertiškai realizuoti savo karjeros siekių. Be kita ko, ateityje tai atsiliepia ir moterų senatvės pensijos dydžiui, kuris yra vidutiniškai penktadaliu mažesnis nei vyrų.

Tačiau, antra vertus, darbas ne visą darbo dieną yra vienas iš šeimos ir profesinio gyvenimo derinimo būdų. Šia priemone kur kas daugiau nei Lietuvoje naudojasi išsivysčiusių ES šalių moterys.

Moterims šiose valstybėse yra sudarytos gerokai palankesnės darbo ir šeimos derinimo galimybės nei Lietuvoje ir ES šalyse naujokėse. Svarbu pabrėžti, kad šių išsivysčiusių ES šalių pragyvenimo lygis yra aukštas, BVP, tenkantis vienam gyventojui, smarkiai viršija Lietuvos rodiklį, vidutinis darbo užmokestis ir socialinės išmokos taip pat yra kur kas didesnės nei Lietuvoje. Atsižvelgiant į tai, šių šalių moterys jaučiasi geriau socialiai apsaugotos, net ir dirbdamos sutrumpintą darbo dieną, todėl jos kur kas aktyviau naudojami šia darbo ir šeimos derinimo priemone.

Įdarbinant moterį atsižvelgiama į tris pagrindinius kriterijus – ar ji turi vaikų, lankstumą darbo valandų atžvilgiu ir išvaizdą, o įdarbinant vyrą trys svarbiausi kriterijai jau yra visiškai kiti, t. y. rodantys darbuotojo tinkamumą integruotis į darbo rinką: profesinė patirtis, kvalifikacijos lygis ir mobilumo galimybės. Lietuvoje, įdarbinant moteris, į moters kvalifikaciją ir profesinius sugebėjimus kreipiamas nepakankamai dėmesio, todėl aukštą kvalifikacijos lygį ir kompetencijas turinčios moterys yra priverstos rinktis mažiau kvalifikuotą darbą.

Apibendrinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir užimtumo atotrūkio analizės rezultatus, reikia pabrėžti, pirma, kad **Lietuvoje moterų darbo užmokesčio**

atotrūkis (14,2 proc.) yra 14 kartų didesnis nei užimtumo atotrūkis (1 proc. – mažiausias tarp ES šalių). Tai rodo perteklinį Lietuvos moterų užimtumą ir visiškai neadekvatų jų darbo užmokestį. Antra, net ir moterų dominuojamose veiklose (švietimas, sveikatos priežiūra, socialinis darbas) darbo užmokesčio atotrūkis smarkiai lenkia atotrūkio vidurkį šalies ūkyje. Tai liudija, kad net ir moterų dominuojamose veiklose vadovaujamas pareigas eina vyrai ir jų atlyginimas yra gerokai didesnis nei moterų.

3. Lietuvos gyventojų pajamų struktūra pagal šaltinius ir toliau išlieka nepažangi: 2016 m. socialinės išmokos kartu su pensijomis sudarė pernelyg didelę dalį – 42,7 proc., lyginant su 2014 m. Mykolo Romerio universiteto mokslininkų (autorių) atlikto tyrimo duomenimis, jos dar padidėjo (2014 m. – 41,7 proc.). Tačiau darbo užmokesčio lyginamasis svoris taip pat padidėjo ir sudarė 51,3 proc. (2014 m. – 49,1 proc.) – tai teigiama tendencija. Pajamos iš nuosavo verslo ir ūkininkavimo sudaro itin mažą dalį visose pajamose – tik 4,4 proc. (2014 m. – 5,6 proc.). Pensijų kaip pajamų šaltinio dalis išaugo 1,4 karto ir siekė 32,1 proc. Pagrindinė priežastis – visuomenės senėjimas ir jaunimo emigracija.

Pajamų šaltiniai pagal lytį skiriasi tuo, kad moterų darbo užmokestis visose pajamose sudaro didesnę dalį nei vyrų: 53,7 proc. ir 48,7 proc. atitinkamai, o vyrų pajamose didesnę dalį nei moterų sudaro pensija (32,4 proc. ir 31,8 proc. atitinkamai) ir bedarbio pašalpa – vyrų 10,2 proc., moterų 5,9 proc. Galima daryti išvadą, kad moterys dažniau sutinka dirbti nepatrauklų ir menkiaiau atlyginamą darbą nei vyrai.

Pajamų pasiskirstymas pagal lytį, minėto tyrimo duomenimis, pirmiausia liudija **aukštesnį vyrų pajamų lygį nei moterų** ir, antra, vyrų pajamų diferenciacija yra kur kas didesnė nei moterų.

Vidutinės disponuojamos pajamos pagal decilines moterų ir vyrų grupes rodo didelį skirtumą tarp moterų ir vyrų pajamų, kuris ypač didelis IV decilyje (24,5 proc.) ir X (didžiausias pajamas gaunančio dešimtadalio gyventojų) – 21,6 proc., taigi tiek vidutinių pajamų, tiek aukščiausių pajamų decilyje. Tyrimo duomenimis, **vidutiniškai moterų disponuojamos pajamos yra 15,5 proc. mažesnės nei vyrų.** Tačiau moterų pajamų pasiskirstymas yra tolygesnis nei vyrų: vyrų pajamų diferenciacijos decilinis koeficientas Kd yra 11,9, moterų Kd – 9,5.

4. Moterų vidutinės valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos dydis ilgą laiką buvo beveik penktadaliu mažesnis negu vyrų. Dirbančių senatvės pensijos gavėjų vyrų dalis (14 proc.) buvo didesnė nei moterų (10 proc.).

Pastaraisiais metais **moterų ir vyrų pensijų dydis skiriasi apie 10 proc.** ir pачias mažiausias pensijas gauna 70 ir vyresnio amžiaus moterys (pagal 2017 m. duomenis, dėl 9,7 metų ilgesnės moterų gyvenimo trukmės pensinio amžiaus moterų dalis praktiškai du kartus didesnė nei vyrų). Mažų pajamų pasekmė – jaunoji karta turi ne tik prižiūrėti pagyvenusius artimuosius, bet ir padėti jiems materialiai.

Kita skurstančių grupė – vienišų motinų šeimos su vaikais arba šeimos su negaliais vaikais. Moterų, gyvenančių skurdo rizikoje ar socialinėje atskirtyje, dalis 2017 m. sudarė 31,3 proc., ir tai buvo 3,8 procentinio punkto daugiau nei vyrų (27,5 proc.).

Santykinai mažesnis darbo užmokestis skatina skurdo ir socialinės atskirties feminizacijos reiškinį. Tokia skurdo feminizacija skatina proceso multiplikavimą, t. y. kai moteris, dirbdama feminizuotoje ūkio šakoje, kurioje darbo užmokestis mažesnis, yra vienintelė šeimos maitintoja, namų ūkiui atsidūrus žemiau skurdo ribos, šeimos nariai patenka į marginalius visuomenės sluoksnius. Taigi susidaro uždaras ratas, vedantis į sunkiai įveikiamą stagnuojantį skurdą.

Pagrindinė iš to plaukianti išvada – **skurdui būdingas „moteriškas veidas“.** Moterų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų atotrūkis daro poveikį jų materialinei būklei, kuri yra blogesnė nei vyrų, o nuo to priklauso ir daugelio namų ūkių pajamų lygis bei materialinė padėtis.

5. Tyrimo duomenys leidžia daryti šias pagrindines išvadas **apie Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų darbuotojų moterų ir darbuotojų vyrų nuostatų, finansinės padėties ir elgsenos skirtumus ir ypatumus, sąlygojančius pajamų ir būsimų pensijų dydžio pagal lytį skirtumus.**

Remiantis tyrimo duomenis, buvo vertinama, **ar yra sąsajų tarp respondentų gaunamų pajamų, subjektyvios socialinės ekonominės stratifikacijos ir lyties.** Viduriniam sluoksniui, kuris turi pakankamai pinigų, kad galėtų oriai gyventi, save priskyrė penktadalis respondentų – praktiškai tolygiai moterų ir vyrų. Didžioji dalis – 58 proc. – save priskiria tam viduriniam sluoksniui, kuriam tenka riboti išlaidas. Čia respondentų pasiskirstymas pagal lytį kiek skiriasi – taip savo socialinį ekonominį statusą vertinančių moterų kiek daugiau. Tačiau daugiau vyrų nei moterų save priskiria neturtingųjų, kurie neturi pinigų oriam gyvenimui, sluoksniui. Taigi galima teigti, kad **vyrų savo socialinį ekonominį statusą linkę vertinti pesimistiškiau.** Pagal kitą svarbų veiksni – pajamų dydį, sąlygojantį tokį savo socialinės ekonominės padėties vertinimą, respondentų pasiskirstymas pakankamai plataus spektro visuose aptartuose socialiniuose ekonominiuose sluoksniuose. Tai rodo, kad dalis respondentų subjektyviai savo materialinę būklę linkę vertinti gana kritiškai ir

tik keletas – optimistiškai, nors pajamos nesiekia minimaliojo šalies darbo užmokesčio. 10 proc. respondentų, gaunančių didesnę nei vidutinį šalies darbo užmokestį (daugiau nei 900 Eur neto per mėnesį), save priskiria prie tų, kuriems tenka riboti išlaidas, ir pažymėtina, kad daugelis jų (17) – vyrai. Tik 3 moterys iš visų apklausoje dalyvavusių moterų, gaunančių didesnes nei 901 Eur neto pajamas per mėnesį, save priskyrė prie ribojančių išlaidas. Tai galbūt rodo mažesnius moterų lūkesčius, susijusius su darbo užmokesčiu, ir įpratimą gyventi iš mažesnių nei vyrai pajamų.

Net ir pakankamai mažos imties tyrime (100 moterų, 100 vyrų) **pajamų dydžių pagal lytį skirtumai akivaizdūs ir darbo rinkoje diskriminuojantys darbuotoją moterį**. 16 proc. moterų gauna darbo užmokestį, lygų arba mažesnę už MMA, o MMA gaunančių vyrų dalis gerokai mažesnė – tik 5 proc. Moterų pasiskirstymas pagal pajamų dydžius – mažesnių pajamų intervaluose: daugiau nei pusės (55 proc.) moterų pajamos – 301–600 Eur intervale; o daugiau nei pusės (57 proc.) vyrų pajamos – 501–900 Eur intervale. Bendras respondentų, gaunančių didesnes pajamas nei VDU, – 20,5 proc., o moterų analogiškas procentas – 14, vyrų respondentų, gaunančių didesnes pajamas nei VDU, – 27 proc.

Apklausoje rezultatai rodo, kad **moterų ir vyrų, kurių pajamos ūgtelėjo, skaičius labai panašus, tačiau nurodytos jų padidėjimo priežastys – skirtingos**. 22,9 proc. moterų teigė, kad pajamos didėjo dėl darbo krūvio padidėjimo, minimaliojo darbo užmokesčio padidėjimo arba dėl to, kad apskritai gavo darbą, o vyrai nurodė visai kitas pagrindines pajamų didėjimo priežastis: beveik trečdalis vyrų (29,7 proc.) – dėl to, kad pakilo karjeros laiptais ar pakeitė darbą, 24,3 proc. vyrų nurodė, kad darbo užmokestis įmonėje didinamas nuosekliai. Šie respondentų atsakymai atspindi galimą diskriminuojantį darbdavių požiūrį į moterį darbuotoją, kurios galimybės gauti didesnę darbo užmokestį yra tik padidinus darbo krūvį arba šalies vyriausybei padidinus MMA.

Kaip rodo tyrimo rezultatai, **opi problema – ne tik moterų ir vyrų pajamų nelygybė, bet ir diskriminacija darbo rinkoje pagal amžių**. Apklausoje duomenys atskleidžia priešpensinio ir pensinio amžiaus moterų patiriamus socialinius ekonominius sunkumus ir kitus gyvenimo vidurio krizės aspektus. Pastebėtina, kad, ilgėjant vidutinei gyvenimo trukmei (ypač moterų, kuri Lietuvoje yra ~11 metų ilgesnė nei vyrų), gyvenimo vidurio krizė Lietuvoje pasistūmėjo į vėlesnį žmogaus gyvenimo periodą. Moterų gyvenimo krizė ypač jaučiama moteriai sulaukus 50 metų ir vėliau. Tai amžius, kai moterys yra įgijusios ilgametę patirtį, kai dažniausiai jau pasiekta profesinio gyvenimo viršūnė, savo veiklos srityje įgytas atitinkamas profesionalumo lygis ir gebėjimai. Tačiau 50–65 metų moterys – kaip tik pažeidžiamiausia ir ekonomiškai nesaugiausia amžiaus grupė.

Apie gyvenimo vidurio sunkumus liudija ir pasiektos **profesinio gyvenimo viršūnės** tyrimo rezultatai. Tyrimo metu į klausimą, kiek respondentui buvo metų, kai jis pasiekėte savo profesinio gyvenimo viršūnę karjeros ir pajamų požiūriu, 44 proc. moterų atsakė, kad tai buvo gyvenimo tarpsnyje tarp 25–35 metų; daugiausia vyrų (40 proc.) karjerą padaro vėliau, būdami 36–50 metų. Vyresnės nei 35 metų profesinio gyvenimo viršūnę pasiekė 28 proc. moterų, o per 50 metų – tik 5 proc. moterų (kaip ir vyrų) padarė karjerą profesiniu požiūriu.

Nepakankamai aukštą pajamų lygį iš darbo užmokesčio Lietuvos gyventojai aiškina keliomis priežastimis – pirmiausia bloga ekonominė situacija šalyje, žemas šalies ekonominio išsivystymo lygis (56,5 proc. respondentų nurodo šią priežastį). Antroji priežastis – mažas minimalusis darbo užmokesčio lygis – 34 proc.; einamos neaukštos pareigos – 21,5 proc. Moterų nurodytos priežastys dėl mažo darbo užmokesčio kiek skiriasi nuo vyrų – jų daugiau dirba veiklos srityje, kur darbas menčiau apmokamas (11 proc. daugiau moterų nei vyrų nurodė šią priežastį), dėl dalinio užimtumo, dėl darbdavio neobjektyvumo ar diskriminacijos dėl amžiaus.

Siekiant padidinti pajamas, moterų ir vyrų elgsenoje galima išvelgti ryškius skirtumus: moterys įprastai mokosi, stengiasi įgyti kvalifikaciją, dirba papildomai, daugiau nei vienu etatu, o vyrai daugiau planuoja savo profesinę karjerą, esant galimybei, labiau linkę neatsisakyti nedeklaruojamų pajamų, užsiima savo verslu, siekia tapti vadovu, lyderiu, važiuoja padirbėti į užsienį.

Šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas turi įtakos šeimos finansinei padėčiai ir neigiamai veikia pajamas – tuo įsitikinusių respondentų daugiau nei trečdalis, o moterų tarp jų beveik dvigubai daugiau nei vyrų. Ir priešingai, dvigubai daugiau vyrų nei moterų manė, kad šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas jų pajamų neveikia. Tai patvirtina vis dar plačiai paplitusią praktiką, kad šeiminiai ir buities rūpesčiai daugiausiai „gula ant moterų pečių“ ir apriboja jų galimybes lygiavertiškai vyrams darbuotis profesinėje srityje.

Tyrimas parodė, kad, sulaukę pensinio amžiaus, maždaug penktadalis respondentų norėtų dirbti, motyvuodami tuo, kad dirbdami jie gyvena prasmingai ir jaučiasi reikalingi. Ši respondentų dalis rodo pozityvų nusiteikimą darbo rinkos atžvilgiu ir savęs realizavimo prasme, ir beveik jokio skirtumo tarp moterų ir vyrų nerasta. Tačiau matoma ir neigiama tendencija lyčių aspektu: **sulaukę pensinio amžiaus, daugiau moterų nei vyrų ketina dirbti**, nes kitaip nepragyventų; taip pat moterų, teigiančių, kad nedirbtų sulaukusios pensijos, jeigu gautų orią pensiją, dalis viršija vyrų dalį. Tai rodo didesnę moterų pažeidžiamumą dėl to, kad per visą gyvenimo ciklą jos, palyginti su vyrais, turėjo apribotas galimybes didinti savo pajamas, kad gautų didesnę senatvės pensiją. Stereotipiškai **moterys vis dar**

renkasi profesijas feminizuotose srityse (švietimas, žmonių sveikatos priežiūra, socialinis darbas ir kt.), kuriose galima lengviau derinti šeimą ir darbą, tačiau darbo užmokestis yra mažesnis nei vyrų dominuojamose užimtumo srityse (pramonė, gamyba, statyba ir kt.). Dėl moterų dvigubo užimtumo darbo rinkoje ir namų ūkyje, susiaurinančio jų galimybes daryti karjerą ir didinti pajamas, taip pat dėl mažesnio darbo užmokesčio feminizuotose srityse moterys Lietuvoje gauna vidutiniškai penktadaliu mažesnę pensiją ir senatvėje dažniau nei vyrai patenka į skurdo riziką.

Analizuojant moterų ir vyrų vartojimo ypatumus, matyti, kad respondentai suskirstė išlaidų sritis, kurioms išleidžia daugiausia. Išlaidos maistui užima pirmą vietą respondentų vartojimo struktūroje – taip atsakė didžioji dalis respondentų (42,5 proc.). Pagal šį rodiklį galima spręsti apie šalies gyvenimo lygį. Tyrimai rodo, kad kuo didesnė gyventojų vartojimo išlaidų dalis atitenka maistui, tuo žemesnis pragyvenimo lygis šalyje. Antrą vietą pagal išlaidų dydį apklaustieji skyrė komunalinėms paslaugoms apmokėti (36 proc.), trečią vietą – transporto išlaidoms (22 proc.), ketvirtą vietą – įvairioms prekėms ir paslaugoms (18 proc.) ir penktą – sveikatai ir vaistams (12,5 proc.).

Analizuojant lyčių aspektu, didelio skirtumo neaptikta išlaidų maistui, transporto ir sveikatos srityse. Tačiau žinant, kad moterų pajamos yra mažesnės už vyrų (vidutiniškai 14,2 proc.), joms tenka dar didesnė finansinė našta nei vyrams, ir tai pasireiškia kaip socialinė ekonominė nelygybė lyčių aspektu. Moterys išleidžia daugiau nei vyrai įvairių prekių ir paslaugų srityje – tai pabrėžia moters rūpybos funkciją šeimoje ir gyvenime, kai ji yra atsakinga už šeimos narių, artimųjų aprūpinimą būtiniausiomis prekėmis.

Daugiau kaip pusė respondentų taupo „juodai dienai“, o **taupančių moterų dalis tarp jų yra 10 proc. didesnė nei vyrų**. Tai galima paaiškinti tuo, kad moteriai nuo vaikystės skiepytos globėjiškos, rūpybos funkcijos skatina ją atsakingai galvoti apie savo ir artimųjų ateitį bei galimus finansinius sunkumus ateityje. Analogiška situacija yra ir taupymo ligos, nelaimės atveju: beveik pusė apklaustųjų taupo šiam atvejui, tačiau moterų dalis yra net 13 proc. didesnė nei vyrų. Daugiau kaip pusė respondentų netaupo senatvei ir vaikų, anūkų mokslui, tačiau taupo dideliam pirkiniiui. Didžioji dalis respondentų (du trečdaliai) nėra linkę pirkti prekių ar paslaugų kreditu, taip pat tik dešimtadalis jų investuoja į nekilnojamąjį turtą, akcijas, tauriuosius metalus ir pan. Tai galbūt susiję su nelengva daugumos žmonių finansine padėtimi ir įvairiose srityse mokamu menku darbo užmokesčiu. Lyčių aspektu šiose srityse ypatingų skirtumų nerasta, išskyrus taupymą vaikų, anūkų mokslui – šiam tikslui taupančių moterų dalis šiek tiek viršija vyrų.

Finansinė elgsena šiame tyrime pasirinkta kaip vienas iš svarbių analizuotinių objektų, nes išryškina asmens finansų planavimo svarbos supratimą ir gebėjimus tvarkyti savo asmeninius finansus, juos racionaliai naudoti, kaupati ateičiai. Išanalizavus apklausos duomenis apie finansinę elgseną pagal lytį, ryškūs moterų ir vyrų finansinio elgesio skirtumai nepastebėti – lygiai tokia pat procentinė moterų ir vyrų dalis linkusi taupyti (61 proc.), kiek daugiau vyrų linkę išleisti tai, kas liko po būtinųjų išlaidų, tačiau daugiau moterų nurodė gyvenančios ne pagal išgales (9 proc. respondenčių moterų, vyrų – 3 proc.), t. y. išleidžiančios daugiau nei uždirbančios, tačiau, atsižvelgiant į šių respondenčių pajamų lygį, galima daryti išvadą, kad tai yra daugiau mažų pajamų, o ne finansinio elgesio pasekmė. Polinkį greitai išleisti turimus pinigus pažymėjo 9,5 proc. respondentų ir pagal lytį tai būdingiau moterims – jų 13 proc., vyrų – 6 proc.

Paklausti apie finansų planavimą, 11 proc. vyrų ir 8 proc. moterų teigė tvarkantys pajamų ir išlaidų apskaitos knygą, gerokai daugiau moterų nurodė dažnai skaičiuojančios, kiek išleido (52 proc. moterų ir tik 31 proc. vyrų). Vyrų teigė, kad daugiau skaičiuojantys išleistus pinigus didesniems pirkiniams (39 proc. vyrų ir mažiau, t. y. 26 proc., moterų). Tokios tendencijos rodo nusistovėjusius moters ir vyro vaidmenis šeimoje, kai **moterys labiau rūpinasi einamosiomis kasdienėmis išlaidomis, o vyrai daugiau dalyvauja, planuojant ir įsigyjant ilgalaikio vartojimo prekes**. Taigi finansų valdymo požiūriu moterys pažangesnės ir disciplinuotesnės – 60 proc. jų seka savo pajamas ir išlaidas (tokių vyrų – 42 proc.) ir tik 14 proc. patiriamų išlaidų nevertina (tokių vyrų – 19 proc.).

Kadangi finansinis raštingumas tampa vis svarbesniu kiekvieno asmens materialinės gerovės užtikrinimo veiksniu, nuo jo priklauso ir asmens finansinė elgsena, apklausos metu buvo pateikti du finansinį išprusimą patikrinantys klausimai. Lyginant šio patikrinimo rezultatus su 2016 m. Lietuvos namų ūkiuose atlikto finansinio raštingumo testo rezultatais, matyti, kad respondentai parodė pakankamai gerus rezultatus: teisingai atsakė daugiau kaip du trečdaliai respondentų. Tačiau lyčių aspektu galima teigti, kad **vyrų pasižymi geresniais finansinio raštingumo gebėjimais nei moterys** (~14 proc. skirtumas).

6. Darbdavių kokybinio tyrimo, atlikto siekiant įvertinti įmonių ir įstaigų vadovų požiūrį į darbuotojus pagal lytį, nustatant darbo užmokestį, sudarant galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, siekti karjeros ir pan., rezultatai leidžia daryti šias pagrindines išvadas:

Dauguma viešojo ir privačiojo sektoriaus darbdavių arba jų atstovų vertina tiek darbuotojo profesionalumą, gebėjimus, kompetenciją, tiek ir žmogiškąsias

savybes, pripažįsta ir suvokia lygiavertę abiejų šių veiksnių svarbą. Žmogiškieji gebėjimai turėtų būti neatsiejama darbuotojo profesionalumo dalis. Darbe kompetencija yra privaloma, o nuo darbuotojų žmogiškųjų savybių priklauso darbovietės klimatas, kuris turi didelę įtaką įmonės veiklos efektyvumui ir rezultatams. Vieno daly svarbiomis savybėmis laikomas racionalus protas ir emocinis intelektas. Visos šios išvardytos **darbinės ir žmogiškosios savybės iš esmės tiesiogiai nesiejamos su lytimi, tačiau taam tikrais atvejais vis dar išlieka stereotipinė nuostata, kad racionalus protas būdingesnis vyrams, o emocinis intelektas – moterims.** Tokia nuostata būdingesnė vadovams vyrams.

Kalbant apie vyrų ir moterų darbo metodikos skirtumus, atliekant tas pačias arba panašias užduotis, **dauguma respondentų teigė nepastebėję ypatingų skirtumų tarp jų vadovaujamų įstaigų / įmonių skirtingos lyties darbuotojų.** Užduoties atlikimą lemia ne lytis, o žmogaus savybės, kompetencijos, gebėjimai, atsakomybės lygis. Visuomenėje vyraujantis stereotipinis požiūris, kad moterys yra kruopštesnės, pedantiškesnės, o vyrai – plačiai mąstantys strategai, konstruktyvūs, racionalūs, atsparūs stresui, keičiasi. Pastebima, kad vis dažniau moterys perima „vyrishkas“ darbinės savybes (strateginį mąstymą, racionalumą ir kt.), o vyrai – „moterishkas“ (kruopštumą, atsakingumą, pedantiškumą ir kt.).

Daugumos respondentų nuomone, **tiek moterys, tiek vyrai gali sėkmingai vadovauti įvairioms veiklos sritims.** Vis dar pasitaiko stereotipinis požiūris, kad techninėms, ūkinėms, t. y. tradiciškai vyrishkoms, sritims turėtų vadovauti vyrai – manoma, kad jų labiau klausoma ir kad jie geriau susidoroja su darbu. Tačiau yra ir konkrečių pavyzdžių, kai moteris sėkmingai vadovauja vyrų dominuojamiems padaliniais (pavyzdžiui, gamybos srityje), dėl jai būdingo lankstumo įvaldo pažangų vadovavimo stilių ir tampa vadove partnere, pasiruošusia padėti darbuotojui siekiant bendrų tikslų. Taigi vadovo darbui svarbu kompetencijos, gebėjimai ir pasirengimas vadovo funkcijoms, o ne lytis.

Daugiau nei pusė respondentų išsakė požiūrį, kad sunku yra išskirti darbuotojų „moterishkas“ arba „vyrishkas“ savybes. Svarbiausia, kad žmogus atsakingai ir profesionaliai dirbtų savo darbą, nepriklausomai nuo lyties. Ypač svarbios savybės – atsakingumas, pareigingumas, kruopštumas, ambicingumas – jos negali būti priskiriamos kuriai nors lyčiai ir darbe yra vertinamos, nesvarbu, jomis pasižymi vyrai ar moterys. Trečdalis apklaustųjų vis dėlto išskyrė skirtingoms lytims būdingas savybes: vyrams būdingas racionalumas, konstruktyvumas, konkretumas, moterų stiprioji pusė – kruopštumas, lankstumas, atjauta, gebėjimas suprasti kitus, didesnis atsakingumas. Šios savybės moterims dažnai padeda tapti puikiomis vadovėmis.

Tik vyriškų ir tik moteriškų darbų lieka vis mažiau – dirbti įvairius darbus vienodai sėkmingai gali abiejų lyčių atstovai, nebent tai būtų darbai, reikalaujantys didesnės fizinės jėgos. Tačiau vystantis technologijoms, robotizacijai, tokių darbų lieka vis mažiau. Darbuotojai vertinami ne dėl lyties, o dėl darbo rezultatų. Daugumoje atvejų atrankose sprendimą lemia ne lytis, o atitiktis atrankos kriterijams, – kas geriausia darboviete. Kita vertus, moterų ir vyrų profesijos, darbo pasirinkimą vis dar stipriai veikia visuomenės nuomonė apie tai, kas yra „vyriška“ ar „moteriška“.

Visi interviu dalyvavę respondentai priima kritiką ir laikosi tos nuomonės, kad skirtingos įžvalgos ir argumentai padeda priimti geresnį, visapusiškai apsvaistytą sprendimą. Skirtingos nuomonės ir požiūriai darbe neišvengiami, bet tai turi būti konstruktyvi diskusija. Vis dėlto daugelio apklaustųjų nuomone, moterys, priešingai nei vyrai, kritikuodamos labiau yra linkusios išlieti emocijas, nei siūlyti konstruktyvius sprendimo būdus. Tokia kritika trukdo identifikuoti ir suformuluoti problemos esmę, greičiau rasti tinkamus sprendimus.

Dauguma kokybinio interviu metu apklaustų respondentų palankiai vertina ir savo įmonėse / įstaigose taiko Darbo kodekse numatytas šeimos ir darbo derinimo priemones (lankščias darbo valandas, nuotolinį darbą, „mamadienius / tėvadinius“, lankstų darbo grafiką ir kt.). Vadovai nemano, kad šių priemonių taikymas gali neigiamai paveikti įstaigos veiklos rezultatus, priešingai, juos gali tik pagerinti. Šeimos ir darbo derinimo priemonės sukuria gerą mikroklimatą, o tai teikia darbuotojui svarbios motyvacijos siekti geresnių darbo rezultatų.

Visi viešojo ir privačiojo sektoriaus darbdaviai, atsakydami į klausimą, ką rinktųsi, jei prireiktų atleisti iš darbo – pagyvenusią moterį ar vidutinio amžiaus vyrą, teigė, kad nei lytis, nei amžius negali būti atleidimo iš darbo pagrindas. Būtų sprendžiama pagal veiklos rezultatus, metinius vertinimus, indėlį į įmonės veiklą, kompetencijas, profesionalumą, darbo kokybę. Kita vertus, buvo išryškinta kita svarbi problema – tai stiprėjanti moterų ir vyrų diskriminacija pagal amžių. Pagyvenę žmonės nėra paklausūs darbo rinkoje. Darbdaviai dažniausiai atleidžia pensinio amžiaus sulaukusius darbuotojus, ir šie dėl mažų pensijų papildo skurstančiųjų gretas.

Priimant į darbą taikomi nešališki lyties atžvilgiu atrankos kriterijai tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje. Ne visi darbdaviai žino apie įstatymo leidžiamas išimtis, kai tam tikrą darbą gali atlikti tik tam tikros lyties asmuo, ir jų taikymą. Visuomenė vis dar tradiciškai skirsto profesijas, veiklos sritis, darbus į „moteriškus“ ir „vyriškus“, ypač mažesniuose miestuose, tarp vyresnio amžiaus žmonių.

Daugumos darbdavių nuomone, Darbo kodekso nuostata dėl lygių galimybių planų būtinybės įstaigose nekelia jokių abejonių ir dedamos pastangos siekti ne

formalios, o realios lyčių lygybės. Mažoji dalis darbdavių priima tai kaip formulumą. Dauguma įstaigų / įmonių yra pasitvirtinę ir vykdo lygių galimybių planus. Lyčių lygybė – tai priemonė siekti geresnių veiklos rezultatų ir efektyviau panaudoti žmogiškuosius išteklius. Tai teikia naudą ir kiekvienam žmogui, nepriklausomai nuo lyties, ir visai valstybei.

Dauguma respondentų teigė, kad moterų ir vyrų darbo užmokestis gali skirtis priklausomai nuo darbo krūvio, stažo, rezultatų, tačiau vienodą ir vienodos vertės darbą atliekančių asmenų darbo užmokestis turi būti vienodas, nepaisant lyties. Visose tyrimo dalyvavusiose įstaigose darbo užmokestį sudaro pastovioji ir kintamoji dalis. Kintamoji dalis varijuoja, bet visi respondentai patvirtino, kad toks kitimas nesusijęs su lytimi. Viešajame sektoriuje kintamoji dalis yra aiškiai reglamentuota ir nesudaro prielaidų subjektyvumui. Paradoksalu, tačiau pasirinktose viešojo ir privačiojo sektoriaus įmonėse ir įstaigose atliktas moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo vertinimas LOGIB instrumentu parodė netikėtus rezultatus – tik vienoje iš 5 privačiojo sektoriaus įmonių moterys, dirbančios tokį patį darbą tokiais pačiomis sąlygomis, uždirbo 2,7 proc. mažiau nei vyrai; o viešajame sektoriuje net trijose iš 5 vertinime dalyvavusių įstaigų šis skirtumas moterų nenaudai buvo gerokai didesnis – 2,9 proc., 3,7 proc. ir net 7 proc.

Visi apklaustieji darbdaviai patvirtino, kad darbo sąlygos, galimybės siekti karjeros, kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti moterims ir vyrams yra vienodos. Tačiau respondentai pastebi, kad moterys, ypač jaunesnio amžiaus, daugiau nei vyrai domisi galimybėmis tobulėti ir kelti kvalifikaciją.

7. LOGIB vertinimo instrumentas leido detaliau išanalizuoti konkrečios įmonės ar įstaigos darbo užmokesčio politiką lyčių aspektu: tyrimo metu buvo nustatomas bendras (absoliutus) vidutinio moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis ir tikslesnis rodiklis – darbo užmokesčio atotrūkis kaip tik dėl galimo diskriminavimo pagal lytį, kai už vienodos vertės darbą moteriai ar vyrui yra mokamas skirtingas darbo užmokestis. LOGIB vertinimo instrumentas, į skaičiavimus įtraukiantis ir kitus objektyvius kvalifikacijos ir profesinės veiklos kriterijus, leidžia pagrįstai teigti, kad ne visais atvejais aritmetiškai apskaičiuotas moterų ir vyrų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas iš tiesų jau yra diskriminacijos pagal lytį požymis.

LOGIB tyrime dalyvavusiose Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir įstaigose **bendras moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas varijuoja nuo –15,5 proc.** (toku procentiniu dydžiu, skaičiuojant aritmetiškai, moterų vidutinis darbo

užmokestis įstaigoje yra mažesnis už vyrų) **iki 14,6 proc.** (tokiu procentiniu dydžiu moterys vidutiniškai uždirba daugiau nei vyrai), t. y. kai kuriais atvejais artimas statistiniam (2018 m. moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis šalies ūkyje, neįskaitant žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės įmonių, sudarė 14 proc.; „Eurostat“ duomenimis, 2017 m. vidutinis moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas ES 28 valstybėse – 16,2 proc.).

Lietuvoje veikiančių įmonių ir įstaigų tyrimas **LOGIB vertinimo instrumentu**, eliminuojant skirtumus, kurie yra pateisinami dėl objektyvių priežasčių, vis dėlto **atskleidė labiau teigiamą moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkio vaizdą, nei skelbia oficiali statistika (atotrūkis dėl lyties neviršija 7,5 proc. ir yra maždaug perpus mažesnis, nei skelbia Lietuvos statistikos departamentas (14 proc.)).** Iš tyrime dalyvavusių 10 įmonių ir įstaigų 8 nustatyti darbo užmokesčio atotrūkio dėl lyties rodikliai nėra tokie žymūs, kad būtų galima teigti, jog darbo užmokesčio politika šiose įmonėse ar įstaigose yra lyties atžvilgiu diskriminuojanti ir vykdoma sistemingai (svyruoja nuo –3,7 iki 3,5 proc.). Tik dviejose iš jų nustatyti ryškesni skirtumai, tačiau jie – diskriminuojantys ne tik moteris, bet ir vyrus.

Bendras tyrime dalyvavusių įmonių ar įstaigų darbuotojų – moterų ir vyrų – darbo užmokesčio atotrūkis dėl lyties vidutiniškai sudaro –0,58 proc., t. y. tik tokia procentine dalimi fiksuotas mažesnis moterų vidutinis darbo užmokestis nei vyrų. **Bendra moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų „svyravimo amplitudė“ – nuo –7 iki 7,5 proc.** Devyniose tyrime dalyvavusiose įmonėse ar įstaigose fiksuotas galbūt diskriminacinis darbo užmokestis, tačiau 5 iš jų – mažesnis moterų vidutinis darbo užmokestis, o 4 – vyrų. Vienoje įmonėje užfiksuotas labai subalansuotas moterų ir vyrų darbo užmokestis už vienodos vertės darbą, t. y. 0 proc. atotrūkio dėl lyties rodiklis.

Tyrimo metu išskyrus, kokia procentinė darbo užmokesčio skirtumo dalis yra susidariusi dėl nepateisintų kintamųjų, t. y. dėl lyties, galima daryti išvadą, kad **labiau atotrūki tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio lemia ne diskriminuojantis atlygis, o tai, kad didesnė dalis moterų nei vyrų dirba mažesnę uždarbį siūlančiuose ekonominės veiklos sektoriuose, rečiau eina vadovaujamas pareigas, turi derinti šeimos ir profesinį gyvenimą. Kaip tik dėl šių veiksnių susidaro statistiškai gana didelis moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas.**

Sugretinus tyrimo metu gautus diskriminacinio darbo užmokesčio dėl lyties rezultatus su darbo užmokesčio skirtumais pagal amžiaus grupes, galima daryti išvadą, kad **labiau diskriminuojamos moterų amžiaus grupės yra 30–39 metų**, kai moterys daro pertrauką karjeroje dėl motinystės, dažniau šiame amžiuje turi derinti profesinį ir šeimos gyvenimą (pagal Lietuvos statistikos departamento

duomenis, didžiausias atotrūkis – taip pat 35–44 metų darbuotojų), **ir 50–59 metų grupė.**

8. Nuo 2008 m. pasaulio ekonomika patiria viena po kitos finansų, ekonomikos, socialines krizes ir dabar koronaviruso (COVID-19) pandemiją. ES šalių vyriausybės toli gražu nepakankamai įvertina socialinę krizę – jos pirmiausia ėmėsi finansinių skatinimo priemonių, bet buvo akivaizdžiai nutylėta apie dėl ekonominės krizės besiformuojančią socialinę krizę, darančią didelį poveikį moterims.

Nors visoje Europoje, taip pat ir Lietuvoje, per krizę darbo daugiau neteko vyrai, moterys nuo krizės nukentčia ne mažiau už juos. Vyrų darbą daugiausia prarado „vyriškuoju“ vadinamame gamybos sektoriuje, kuriame į krizę reaguota greičiausiai. Moterims, kurios daugiausia dirba paslaugų sektoriuje, poveikis padarytas vėliau ir dar vis yra daromas. Atsigauvant ekonomikai vyrai į darbo rinką grįš greičiau, o moterų darbui ilgalaikį neigiamą poveikį darys viešųjų paslaugų srityje įgyvendinamos valstybės biudžeto taupymo priemonės.

Taigi, nepaisant krizės metu pasunkėjusio gyvenimo visiems, vis dėlto netiesioginiams krizės padariniams daugiau tenka pajusti moterims, įskaitant dar ir kasdienę psichologinę ir socialinę pagalbą darbo netekusiui partneriui ar sutuoktiniui. Prarastas darbas ir stresas paaiškina šeimoje įsisenėjusias problemas, kurios kartais virsta ir smurtu prieš moteris.

Krizių laikotarpiu išskiriamos trys svarbiausios lyčių nelygybės rūšys Europos Sąjungos šalyse:

- Atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio ir jo poveikis karjeros rai-dai;
- Smurtas prieš moteris;
- Sunkumai moterims derinant asmeninį gyvenimą su darbu.

Daugybėje valstybių išplitus virusui COVID-19, žmogaus teisių ekspertai atkreipia dėmesį į tai, kad pandemija skirtingas visuomenės grupes paveikia skirtingai. Teigiama, kad labiausiai nuo viruso sukeltų socialinių padarinių gali nukentėti moterys, o ypač vyresnio amžiaus asmenys. Imantis apsaugos priemonių krizei suvaldyti, tarptautinės institucijos ragina į šiuos skirtumus atsižvelgti.

Jungtinių Tautų (JT) generalinis sekretorius Antonio Guterresas įspėjo, kad naujojo koronaviruso pandemija didina esamą lyčių nelygybę ir turi skaudžių socialinių ir ekonominių padarinių moterims bei mergaitėms, o tai gali pakenkti tam tikrai per pastaruosius 25 metus padarytai pažangai lyčių lygybės ir moterų teisių srityse. A. Guterresas teigia, kad kiekvienoje srityje – nuo sveikatos iki

ekonomikos, nuo saugumo iki socialinės apsaugos – neigiamas COVID-19 poveikis yra didesnis moterims ir mergaitėms nei vyrams paprasčiausiai dėl jų lyties.

Generalinis sekretorius teigia, kad tuo pačiu metu, kai moterys netenka apmokamo samdomo darbo, mokyklos uždarytos, vaikai visą laiką būna namuose ir išaugo vyresnio amžiaus žmonių poreikiai, taip pat smarkiai padidėjo moterų neatlyginamo priežiūros darbo apimtys, o mokyklas palikusios paauگلės mergaitės gali niekada į jas nebesugrįžti. A. Guterresas galiausiai pabrėžė, kad šalių vyriausybės, dėdamos pastangas atsigausti nuo COVID-19, svarbiausią dėmesį turėtų skirti moterims ir mergaitėms.

Nors moterų ir vyrų užsikrėtimo koronavirusu rodikliai panašūs, vyrų miršta daugiau. Tai gali būti siejama ne tik su biologiniais, bet ir su gyvenimo būdo veiksniais. Tačiau moterys patiria nuolatinę riziką užsikrėsti virusu savo darbovietės aplinkoje, nes dažniau nei vyrai dirba slaugėmis, socialinėmis darbuotojomis, vaistininkėmis, parduotuvių kasininkėmis. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje 2019 m. žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje dirbo 85,4 tūkst. moterų, jos sudarė 86 proc. visų srities darbuotojų. Šių profesijų žmonės dirba savo darbo vietose net ir visuotinio karantino sąlygomis, kai kada be apsaugos priemonių arba esant jų stygiui.

Laikiniai uždarius mokyklas, darželius, neįgalių žmonių, pagyvenusių asmenų ir vaikų dienos bei užimtumo centrus, padidėja priežiūros, namų ruošos, maisto gamtinimo našta, kuri dažniausiai gula ant moterų pečių. Jau dabar, Europos lyčių lygybės instituto duomenimis, Lietuvoje beveik visos moterys (97 proc.), gyvenančios poroje ir turinčios vaikų, namų tvarkymui ir maisto ruošai skiria bent 1 val. per dieną. Tokių vyrų yra vos 23 proc.

Nemažai darbuočių atsiradus nuotolinio darbo tvarkai, moterys padidėjusį namų, vaikų ir pagyvenusių asmenų priežiūros krūvį turi derinti su įprastinėmis darbo valandomis. Nuotolinio darbo galimybė padeda išlikti darbo vietoje ir tęsti įprastinę veiklą, tačiau karantino metu tai tampa dar vienu iššūkiu.

Tokios tarptautinės institucijos kaip Jungtinės Tautos, Europos lyčių lygybės institutas kviečia visas vyriausybes prieš priimant sprendimus, kuriais siekiama sumažinti viruso plitimą ir sušvelninti jo pasekmes ekonomikai, atsižvelgti į šiuos skirtingus moterų ir vyrų poreikius bei patirtis. Jungtinių Tautų lyčių lygybės ir moterų įgalinimo padalinys (*UN Women*) išleido rekomendacijas, kaip šį procesą palengvinti. Tarp jų – rekomendacija rinkti statistiką apie infekcijos atvejus, priežiūros našta, smurto atvejus pagal lytį, įtraukti moteris į sprendimų priėmimą, pasieltki lyčių lygybės ekspertus kuriant krizės valdymo planus ir pan.

COVID-19 pandemijos metu itin svarbu įvertinti skirtingą šios krizės poveikį

moterims ir vyrams, naudojant pagal lytį skirstomus statistinius duomenis, ir atitinkamai įgyvendinti pokyčius ir kurti ilgalaikes priemones, kurios ilgainiui padidintų lyčių lygybę. Tai leistų sprendimus priimantiems asmenims tikslingai planuoti išmokas, subsidijas ir kitas ekonomikos atsigavimą skatinančias priemones, teisingas abiem lytims.

SUMMARY

INCOME GAP BY GENDER IN LITHUANIA

I. The main causes of gender pay gap in Lithuania

Main findings:

1. Despite the principle of equal pay for equal work or work of equal value stipulated in legal acts of the European Union and the Republic of Lithuania, women earn less than men. According to the data of the Lithuanian Department of Statistics (Statistics Lithuania), the gender pay gap in Lithuania accounts for approximately 14-15 %.

Recently, the largest pay gap between women and men has been observed in financial and insurance undertakings – about 38 %, information and communications – approximately 28 %, healthcare and social work – approximately 28 %, manufacturing – about 24 %, wholesale and retail trade, vehicles and repairs – approximately 21 % and the smallest gap – in construction (as little as 0.2 %), education (1 %), public administration and defence, compulsory social insurance (approximately 4 %) undertakings and institutions. This means that even in the sectors of the economy which are dominated by women, men tend to hold managerial positions and receive higher wages than women.

The largest gender pay gap in the economy is in the 35-44 age group (approximately 20 %) and the lowest – in the group of persons in employment and aged under 25 (approximately 12.5 %).

According to this indicator, Lithuania ranks in middle among EU countries (recently, the average gender pay gap in the EU has made up approximately 16 %).

2. The main causes of the gender pay gap in Lithuania are as follows:

- double employment of women in the market economy and in the family care economy;
- different levels of employment and unemployment for women and men;
- horizontal and vertical segregation of women in the labour market;
- discrimination against women in decision-making and management;

- growing unemployment among educated women;
- difficulties in reconciling professional and family life and part-time work;
- discrimination against women when recruiting;
- gender pay discrimination (lower wages for work of equal value).

The structure of GDP in Lithuania, as in other countries of the world, does not reflect such an important economic area as the care (or reproductive) economy, which is 'responsible' for the reproduction of human resources in the family. Human capital and labour costs remain as if invisible in the economy of the country, reproductive work is not included in GDP and is not accounted for, not measured nor paid. The output of the unpaid household economy, without which it is impossible to maintain the birth rate, to improve the quality of human resources and to form workforce for the public and private sectors, makes up an important part of the country's national wealth.

3. In all EU countries, women's employment is growing rapidly, which is a positive trend. In 2017, the highest employment rate for women (66.5 %) and for men (78.0 %) was reached, surpassing pre-crisis levels. However, the growth rate of employment among men is lower than among women. As a result, more and more families are financially dependent on women in employment.

In recent years, the employment rate for women (aged 15-64) in Lithuania has still been lower than for men, though exceeds the average employment rate for women in the EU by approximately 9 percentage points. The unemployment rate for women in Lithuania remains below the unemployment rate for men: in 2019, the unemployment rate was 5.5 % for women and 7 % for men. In the first quarter of 2020, the unemployment rate was 6.2 % for women and 8 % for men. In the EU context, the unemployment rate for women in Lithuania in 2018 was below the EU average by 1.4 percentage points (the average unemployment rate for women in the EU accounted for 7.2 %).

This result is mostly influenced by huge emigration from Lithuania: at the end of 1990, the population of Lithuania was 3.7 million, while in 2017 there were 2.8 million inhabitants. Almost a third of the population of Lithuania had left the country. This is the main reason for the decrease in unemployment rates in Lithuania.

On the one hand, emigration on such a large scale shows the high mobility and resilience of Lithuanian women to life challenges, though, on the other hand, when emigration levels are ten times above normal emigration rates (3 %), the decrease

in unemployment rates among women for this reason cannot be seen as a positive phenomenon.

Educated young people, skilled workers and highly-qualified professionals are not always in demand in our country's economy, which is more oriented towards lower-skilled workers. This is evidenced, first and foremost, by the statistics on job vacancies in demand in the country: there is a considerable need for salespersons, drivers, builders, tailors, bartenders, waiters, and secondly, by the high unemployment rate among educated women in Lithuania.

One of the main features of unemployment in Lithuania is the growing unemployment rate of highly-qualified women and women holding higher education diplomas. This means that, on the one hand, women with higher and post-secondary education diplomas cannot fully realise themselves in Lithuania, and on the other hand, the State irrationally uses human resources, being incapable of offering an employment requiring appropriate qualifications.

4. The consequence of the stereotypical approach towards women and men is the formation of sectoral segregation and division into female and male jobs. The sectors dominated by women include social security, healthcare, culture, education, which account for about 80 % of women's employment. Meanwhile, industry, resource extraction, construction and real estate sector, state administration, electricity, gas supply, banking are generally more represented by men. In the case of Lithuania, the sectoral distribution of women and men in the labour market reflects increasing gender segregation.

Women holds jobs in the middle of the chain of occupations, most of them are institutional servants (72.8 %) and salespersons (72.8 %). They prevail in the group of professionals (69.6 %) and the group of technicians and junior professionals (59.2 %). Men dominate the professional group of skilled workers and craftsmen (78.5 %) and prevail among equipment and machinery operators and assemblers (80.8 %). The majority of senior managers are also men (60.7 %).

In the private sector, women fall within the lower-paid spectrum and work in less complex occupations and subordinate positions. From the point of view of many entrepreneurs, the quality of work depends not only on a worker's skills, education, qualifications, but also on his gender, thus leading to the development of the model of a socially passive woman. Only about 40 % of women are among employers.

5. More women than men work part time in Lithuania: in recent years, the gap in part-time employment between women and men has made up 4.1 percentage

points. In 2017, 10.6 % of all women and 6.5 % of all men worked part time. However, the percentage of women working part time in the EU was 3.5 times higher than that of men. In 2017, 37 % of women and only 7.5 % of men worked part time.

At first glance, these statistics show that, on the one hand, women cannot make full use of their professional skills and realise their career ambitions while seeking to reconcile work and family responsibilities. In the future, this will also affect the amount of women's old-age pension, which is on average one fifth lower than that of men.

On the other hand, part-time employment is one of the ways of reconciling family and professional life. This tool is much more actively used by women in developed EU countries than by women in Lithuania.

Women in these countries are provided with much more favourable opportunities for reconciling work and family than in Lithuania and the EU newcomer countries. It is important to emphasise that the standard of living of these developed EU countries is high, GDP per capita exceeds the indicator of Lithuania, average wages and social benefits are also much higher than in Lithuania. As a result, women in these countries feel more socially protected, even if they are working on a part-time basis, and therefore make much more active use of this tool of reconciliation of work and family life.

6. When employing a woman, the following key criteria are generally taken into account: flexibility as regards working hours, whether she has children, and when employing a man, the three most important criteria are different, i.e. the criteria reflecting the person's suitability for integration into the labour market: professional experience, level of qualifications and opportunities for mobility. In Lithuania, when employing women, insufficient attention is paid to their qualifications and professional skills; therefore, women with a high level of qualifications and competences are forced to take up less skilled jobs.

7. To summarise the findings of the analysis of the gender pay and employment gap, it should be emphasised that, firstly, **the gender pay gap in Lithuania makes up 14.2 %, i.e. it is significantly bigger than the employment gap, which amounts to 1 % and is the smallest among EU countries.** This reflects the over-employment of Lithuanian women and their inadequate pay. Secondly, even in the areas dominated by women (education, healthcare, social work), the pay gap is far ahead of the average gap in the country's economy. This shows that even in

the areas dominated by women, men are in positions of leadership and their pay is therefore higher than that of women.

8. According to the data of a study conducted by researchers of Mykolas Romeris University in 2016, the sources of income of the Lithuanian population by gender differ in that women's main income is more often comprised of wages and such wages make up a larger share than in men's income: 53.7 % and 48.7 % respectively. In men's income, compared to women's income, a larger share is comprised of their pension (32.4 % and 31.8 % respectively) and unemployment benefits (10.2 % for men and 5.9 % for women).

According to the data of the mentioned study, the distribution of income by gender shows that, firstly, income levels among men are higher than among women and, secondly, differentiation of men's income is substantially higher compared to that of women's income. The average disposable income in the decile groups of women and men shows a large difference between the income of women and men, which is particularly high in deciles IV (24.5 %) and X (the highest income per tenth of the population, 21.6 %), i.e. both in the middle income and the highest income deciles. According to the data of the study, disposable income for women is on average 15.5 % lower than for men. However, women's income distribution is more even than that of men: the decile ratio K_d equals to 11.9 for men's income differentiation, whereas K_d for women's income differentiation – 9.5.

9. For a long time, the average amount of a state social insurance old-age pension for women was almost one-fifth lower than for men. The proportion of men being recipients of the old-age pension in employment (14 %) was higher than that of women (10 %).

In recent years, the difference between women's and men's pensions makes up 10 %, and the lowest pensions are paid to women aged 70 and over (according to data of 2017, the proportion of women in retirement is almost twice as high as that of men due to women's life expectancy being 9.7 years longer than men's life expectancy). As a consequence of the low incomes of the elderly, the younger generation must not only take care of elderly relatives but also help them financially.

Other groups of the needy include families of single mothers with children or families with disabled children. The proportion of women who are at risk of falling into poverty or live in social exclusion currently makes up approximately 31 % and is about 4 % higher compared to that of men (approximately 27 %).

The relatively lower pay of women contributes to the phenomenon of

feminisation of poverty and social exclusion. This feminisation of poverty encourages the multiplication of the process, i.e. when a woman working in a feminised sector of the economy with lower wages is the only breadwinner of the family and in the event that the household falls below the poverty line, family members are marginalised in society. This creates a closed circle leading to stagnating poverty, which constitutes a considerable obstacle. The main conclusion is that the gap between women's pay, income and pensions has a negative impact on their material status, the result being that poverty is characterised by a 'female face'.

II. Results of the survey of employees of enterprises and institutions operating in Lithuania

A survey of employees of enterprises or institutions operating in Lithuania was conducted in order to find out gender-related attitudes and behaviour of female and male employees in the labour market and in the context of family life, economic difficulties, financial behaviour, ability to plan personal finances, career development efforts, willingness to invest and develop business, and other factors determining the size of income and pension from the gender perspective.

The working population of Lithuania aged 18 and over was interviewed: 100 men of different ages and 100 women of different ages. The survey was conducted in various regions of Lithuania. The selection of respondents was prepared so that every resident of Lithuania would have an equal probability of being interviewed. Survey method: interview at a respondent's home. The survey questionnaire consists of 35 different types of questions (closed, semi-closed; with nominal, rank, interval, Likert and other scales).

During the research both actual (objective) data (e.g. place of residence, sex, age, income level, position occupied, etc.) and subjective assessments of the respondent (e. g. self-assessment of financial status, self-attribution to a particular stratum of the population by the standard of living, consumption and saving habits, etc.) were collected. The questionnaire was developed using the questions suggested by the project researchers and by adapting some evaluation tools approved and validated by the American Psychological Association. The responses to the survey were grouped and analysed by gender in order to identify differences in the actual situation, subjective attitudes and behaviour of women and men, their financial situation and its trends, consumption, saving habits and the economic difficulties they are experiencing.

Main findings:

The survey data allow us to draw the following main conclusions about the differences and peculiarities of the attitudes, financial situation and behaviour of women and men employees of enterprises and institutions operating in Lithuania, which lead to differences in income and future pensions by gender.

1. On the basis of the research data, it was assessed whether there is a correlation between respondents' income, subjective socio-economic stratification and gender. One-fifth of the respondents – almost evenly divided between women and men – attributed themselves to the middle class, who have enough money to live with dignity. The majority – 58 % – classify themselves as the middle class, which has to limit its expenses. Here, the distribution of the respondents by gender differs slightly – there are more women thus assessing their socio-economic status. But more men than women class themselves as poor, who do not have money to live a dignified life. So it can be argued that men tend to be more pessimistic about their socio-economic status. According to another important factor – the amount of income that determines the assessment of their socio-economic status, the distribution of respondents is wide enough across all the socio-economic strata discussed. This indicates that some respondents tend to be rather critical about their financial situation and only a few are optimistic, even though their income is below the minimum monthly wage. 10 % of the respondents with a wage higher than the average monthly earnings (more than EUR 900 net per month) categorize themselves as those who have to limit their costs, and it should be noted that many of them (17) are men. Only 3 women out of all women surveyed, whose income is higher than EUR 901 per month, identified themselves as cost-limiting. This possibly reflects women's lower wage expectations and their habit of living on a lower income comparing to men.
2. Even in a relatively small survey sample (100 women, 100 men), differences in income levels by gender are evident and discriminating women in the labour market. 16 % of women receive the income, which is equal or lower than the minimum monthly wage, and the share of such men is only 5 %. According to income levels, women dominate in lower income ranges: more than half (55 %) of women's income is in the range of EUR 301-600; whereas more than half (57 %) of men have income in the range of EUR 501-900. If the overall percentage of respondents with a higher than average monthly earnings is 20.5%, the percentage of women in this category is 14 % and that of men – 27 %.

3. The results of the survey show that the number of women and men, who have increased their income is very similar, but the reasons for such increase are different. 22.9 % of women said their income was rising because of an increase of the workload, an increase in the minimum monthly wage or due to the fact that they got a job in general. Meanwhile men pointed to completely different underlying causes of their income growth. Almost one third of men (29.7 %) said income was rising because of career advancement or change of job, and 24.3 % of men pointed out that wages in the company were consistently increased. These answers of the respondents reflect the possible discriminatory attitude of employers towards the female employee, whose access to higher wages is only possible through an increase of the workload or an increase of the minimum monthly wage by the national government.
4. According to the survey results, not only inequality between women and men but also age discrimination in the labour market is a serious problem. Survey data reveal the socio-economic difficulties experienced by women of pre-retirement and retirement age and other aspects of the mid-life crisis. It is noteworthy that with the increase in average life expectancy (especially of women, who in Lithuania live approximately 11 years longer than men), the mid-life crisis in Lithuania advanced into the later period of individual's life. The crisis in women's lives is particularly felt when women are 50 years old or later. This is the age when women already have lots of experience, most of them have reached the peak of their professional lives, and have acquired the appropriate level of professionalism and skills in their field of activity. However, women aged 50-65 are the most vulnerable and economically insecure age group.
5. The results of the peak of professional life testify the difficulties of the middle of life. The survey asked how old the respondent was when he or she reached the top of his or her professional life in terms of career and income. 44 % of women responded that it was in their lifetime between the ages of 25-35, while most men (40 %) make a career later in their 36-50 years. 28 % of women reached the peak of their professional lives at the age over 35, while at the age over 50 – only 5 % of women (as well as men) have made careers in professional terms.
6. Lithuanian population explains the insufficient income level from wages for several reasons. This is primarily due to the poor economic situation and the low level of economic development of the country (56.5 % of

- respondents give this reason). The second reason is the low minimum wage (34 %); non-senior position occupied (21.5 %). The reasons given by women for low pay are slightly different from those of men – more women work in lower paid jobs (11 % more women than men indicated this reason), due to part-time employment, because of employer bias or age discrimination.
7. In order to increase income, there are striking differences between the behaviour of women and men: if women undergo regular training, qualifications, additional jobs, more than one job, then men are more likely to plan their careers, if possible, more inclined to give up undeclared income, do their own business, seek to become a manager, a leader, and go to work abroad.
 8. Reconciliation of family and work responsibilities has an influence to the family's financial situation and has a negative impact on income – more than a third of respondents are convinced, and there are twice as many women than men amongst them. And on the contrary, twice as many men than women felt that reconciling family and work responsibilities did not affect their income. This confirms the practice, which is still widespread in the society, that family and domestic concerns are predominantly placed on women's shoulders – this fact restricts their ability to work equally to men in the professional field.
 9. The survey found that approximately one fifth of the respondents would like to work when they reach the retirement age, motivating by the fact that when they work, they live meaningfully and feel themselves necessary. This part of the respondents shows positive attitude towards the labour market and self-realization, and almost no difference in percentage part between women and men is found. However, there is also a negative trend from the gender perspective observed: more women than men intend to work when they reach the retirement age, otherwise they would not be able to sustain themselves financially. Also, the proportion of women claiming that if they were paid a decent pension, they would not work is bigger than that of men. This reflects the greater vulnerability of women due to the fact that, over their life cycle, women have had limited opportunities comparing to men to increase their income in order to receive a higher retirement pension. Stereotypically, women are still choosing professions in feminized fields (such as education, human health care, social work, etc.), which make easier to reconcile family and work, but have lower wages paid comparing to male-dominated employment spheres (industry, manufacturing,

construction, etc.). Due to the double burden of women in the labour market and in the household, which narrows their career prospects and possibility to increase the income, also due to lower wages paid in feminised areas, Lithuanian women receive less pension than men (approximately by one fifth) and in old age are at risk of poverty more often than men.

10. Analysing the specifics of women's and men's consumption, respondents ranked the areas of expenditure they spend most on. Food expenditure occupies the first place in the structure of respondents' consumption – the vast majority of respondents said so (42.5 %). This number gives an indication of the country's standard of living. Studies show that the higher the proportion of the population's consumption expenditure is on food, the lower is the standard of living in the country. The second place in terms of the amount of expenses was paid for utility bills (36 %), third place – transport costs (22 %), fourth – for various goods and services (18 %) and fifth – for health and medicines (12.5 %).

Analysis by gender showed no significant difference in food, transport and health expenditure. However, knowing that women have lower income than men (14.2 % on average), they bear an even greater financial burden than men, and this manifests itself as socio-economic inequality in terms of gender. Women spend more than men on a variety of goods and services, and it emphasizes the role of a woman in the care of the family and in life, when she is responsible for providing essential goods for family members.

11. More than half of the respondents save for a “rainy day”, and the proportion of women who save is 10 percentage points higher than men. This can be explained by the fact that the caregiving functions of a woman installed from her childhood enable her to think responsibly about the future of her family members, also about possible financial difficulties in the future. The situation is similar for saving sickness and disaster: almost half of the respondents save for this case, but the proportion of women is higher than men by 13 percentage points. More than half of the respondents do not save for an old age and the education of children and grandchildren, but save for a big purchase. The majority of the respondents (two thirds) are not reluctant to buy goods or services on credit, and only one tenth of them invest in real estate, stocks, precious metals etc. This could be possibly related to the financial situation of most people and the low wages in various fields. No gender differences were found in these areas except for the education

- of children and grandchildren – the proportion of women saving for this purpose is slightly higher than men.
12. Financial behaviour has been selected as one of the important subjects to be analysed in this study as it highlights the importance of personal financial planning and the ability to manage personal finances, use them rationally, and accumulate them for the future. After analysing the survey data on financial behaviour by gender, no marked differences were observed in financial behaviour of women and men. The same percentage of women and men tend to save (61%), while more men tend to spend what remains after the necessary expenses, but more women said they were living beyond their means (9 % of women and 3% of men) i.e. spending more than earning. However, based on the income level of these respondents, we can conclude that this is a consequence of low income rather than financial behaviour. The propensity to spend fast money was marked by 9.5 % of respondents; by gender, it is more common for women – 13 %, rather than men – 6 %.
 13. Asked about financial planning, 11 % of men and 8 % of women claimed to keep a book of income and expenses. Significantly more women than men reported often counting how much they spent (52 % of women and only 31 % of men). Men said they are more counting money on bigger purchases (39 % of men and 26 % of women). Such trends reflect the well-established roles of women and men in the family, where women are more concerned with running daily expenses and men are more involved in planning and purchasing durable goods. So, in terms of financial management, women are smarter and more disciplined – 60 % of them track their income and expenses (42 % of men) and only 14 % of women do not estimate the costs incurred (19 % of such men).
 14. As financial literacy becomes an increasingly important factor in ensuring the material well-being of each individual, and it also has an influence on a person's financial behaviour, the survey asked two questions of financial literacy. Comparing the results of this survey with the results of the financial literacy test conducted in Lithuanian households in 2016, the respondents showed reasonably good results: more than two thirds of the respondents answered correctly. However, from a gender perspective, it can be assumed that men have better financial literacy skills than women (difference of 14 per cent).

Recommendations:

1. Developing and implementing gender equality policies in Lithuania, priority must be given to reducing discrimination against middle-aged and older women. It is also necessary to take into account not only gender and age, but also professional characteristics of women. It means that a targeted differentiated approach to the ambitions of highly qualified, educated women who have attained professional careers and the skills and abilities of lower-skilled women should be developed. This would allow to use the available human resources more efficiently (especially when a large number of young people are emigrating) and create the welfare of the society.
2. In order to seek that increasing the workload or the minimum monthly wage would no longer be the main causes and opportunities for increasing women's income, there is a need to develop qualities of women leaders, to strengthen their self-esteem, and at the same time to change the discriminatory attitude of employers towards the female worker, entrusting them with more complex tasks, and enabling them to pursue career.
3. In family policy, strive for an even distribution of family and domestic work between spouses / partners, to encourage men to devote more time to family responsibilities, to change the traditional approach to "feminine" and "masculine" domestic work. Equal and balanced distribution of domestic work and other family responsibilities between women and men results in equal opportunities in employment and income, thereby contributing to reducing the income gap between women and men.
4. In order to increase women's income from sources other than wages, encourage women's investment by means of increasing the dissemination of high quality and clear information: to provide information on savings and investment opportunities in clear, understandable language, to publicize success stories of women who have invested, to advise women, giving concrete examples.
5. Increase women's financial literacy across the different age groups, develop skills in managing one's finances, planning and investing; to form multidisciplinary teams in terms of gender, age, and ethnicity through communicating, consulting or raising qualifications (research proves that such mixed teams work more effectively than homogeneous ones in innovation and decision making).

III. Results of a survey of Lithuanian employers

A survey of managers (employers) of the enterprises and institutions operating in Lithuania was conducted in order to identify the impact of gender on the managers of the enterprises or institutions in setting wages, which will determine the future pension gap between men and women, to find out the attitude and approach of the managers towards employees by gender, to evaluate the opportunities created in an enterprise or institution for reconciling family and work responsibilities, pursuing a career, etc. The survey included representatives of 14 enterprises and institutions with at least 50 employees (9 women and 6 men). The study involved employers from the private and public sectors, from different economic sectors and from different regions of Lithuania. The survey was conducted in the mode of an interview at a respondent's workplace. The scope of the questionnaire: 24 questions of different types (open and semi-closed).

Main findings:

1. Most employers in the public and private sector, or their representatives, value both the professionalism, skills, competence of an employee and his human qualities, recognise and are aware of the equal importance of both of these aspects. Human skills should be an integral part of the employee's professionalism. Competence at work is a must, and the workplace climate, which greatly influences the operational efficiency and performance of the company, depends on the human qualities of employees. The rational mind and emotional intelligence are considered to be equally important. All of the above-mentioned occupational and human qualities are largely directly unrelated to gender, though the stereotypical view that rational mind is more characteristic of men and emotional intelligence is more characteristic of women is still present in some cases. This attitude is more typical of male managers.
2. As regards differences in the working methods of men and women in the performance of the same or similar tasks, most respondents claimed that they did not notice any particular differences among opposite gender-employees of the institutions/enterprises managed by them. The performance of a task is determined by human qualities, competences, abilities and level of responsibility, rather than gender. The stereotypical view prevalent in society that women are more diligent, punctilious and men are broad-minded strategists, constructive, rational, stress-resistant is changing. It is observed

- that women are increasingly adopting ‘male’ working qualities (strategic thinking, rationality, etc.) and men are taking on ‘female’ qualities (diligence, responsibility, punctiliousness, etc.).
3. In the opinion of the majority of the respondents, both women and men are capable of successfully managing various areas of activities. There still exists a stereotypical view that technical, production, i.e., traditionally male, areas should be managed by men, who are thought to be more listened-to and to handle work better. However, there are also specific examples of a woman’s successful management of men-dominated units (e.g., in the area of production), mastering of pioneering leadership style due to her inherent flexibility, and her becoming a partner who is ready to assist an employee in the pursuit of common goals. Therefore, competences, skills and preparedness for the performance of management functions, rather than gender, are of importance for a manager’s job.
 4. More than half of the respondents expressed the view that it is difficult to distinguish between ‘female’ or ‘male’ qualities of employees. Above all, it is important for a person to work responsibly and professionally, regardless of gender. Particularly important qualities are responsibility, devotion to duty, diligence, ambition, and they cannot be attributed to one gender and are valued at a workplace in both men and women. One third of the respondents, however, highlighted gender-specific qualities: rationality, constructive approach, concreteness are typical of men, while diligence, flexibility, compassion, ability to understand others and greater responsibility are women’s strengths. These qualities often help women become excellent managers.
 5. There exist increasingly fewer jobs which are exclusively male and exclusively female, as various jobs can be performed equally successfully by representatives of both genders, except for jobs requiring greater physical strength. However, with the advancement of technology and robotisation, such jobs are becoming increasingly fewer. Employees are assessed based on their job outcomes, rather than gender. In most cases, a decision in the recruitment process is not based on gender but on conformity to selection criteria, that is, who is best for a workplace. On the other hand, the occupation and job choices of women and men are still heavily influenced by public perceptions of what is ‘male’ or ‘female’.
 6. All interviewed respondents accept criticism and are of the opinion that different insights and arguments enrich and help reach a better and

well-considered decision. Dissenting opinions and views at a workplace are inevitable, however a constructive discussion must be ensured. Nevertheless, according to the majority of the respondents, women, unlike men, are more likely to express their emotions than to offer constructive solutions. Such criticism hampers the identification and articulation of the root of the problem and faster finding of suitable solutions.

7. Most respondents who participated in a qualitative interview welcome and apply in their enterprises/institutions the family life and work reconciliation measures (flexible working hours, teleworking, 'mother's/father's days off', flexible work schedule, etc.) provided for in the Labour Code. Managers do not consider that the application of these measures can adversely affect the performance of an institution, on the contrary, they can only improve such performance. The family life and work reconciliation measures create a good microclimate, which provides an employee with important motivation for better job outcomes.
8. All employers in the public and private sectors, when replying to the question of who to choose if a person was to be laid off – an elderly woman or a middle-aged man, claimed that neither gender nor age could serve as a ground for laying off. A decision would be taken based on performance, annual assessments, contribution to an enterprise's performance, competences, professionalism, quality of work. On the other hand, the survey highlighted yet another major problem, namely, the increasing age discrimination between women and men. Elderly people are not in demand in the labour market. Employers tend to lay off the employees who have reached the retirement age, and the latter of join the ranks of the poor due to small pensions.
9. Gender-neutral recruitment criteria are applied in both the public and private sectors. Not all employers are aware of the exceptions allowed by law according to which certain jobs can only be performed by a person of a particular gender and how to apply them. Society still traditionally divides occupations, activities, jobs into 'female' and 'male', especially in small towns and among the elderly.
10. In the opinion of the majority of employers, the provision of the Labour Code concerning the necessity of equal opportunities plans in institutions leaves no doubt and efforts are being made to achieve real, rather than formal, gender equality. The minority of employers accept this as a formality. Most institutions/enterprises have approved and are implementing equal

opportunities plans. Gender equality is a tool for better performance and more efficient use of human resources. It benefits every individual, regardless of gender, and the State as a whole.

11. Most respondents claim that women's and men's pay may vary depending on workload, length of service, performance, however the pay of those who perform equal work and work of equal value must be the same regardless of gender. In all the institutions participating in the survey, wages consist of a fixed component and a variable component. The variable component varies, however all the respondents confirm that such variation is not gender-specific. In the public sector, the variable component is explicitly regulated and does not create preconditions for subjective treatment. Paradoxically, the LOGIB assessment of the gender pay gap performed in the selected public and private sector enterprises and institutions showed unexpected results. Thus, only in one out of 5 private sector enterprises women earn 2.7 % less than men for performing the same work under the same conditions; meanwhile in the public sector, in as many as 3 out of 5 institutions which participated in the study, this difference was significantly larger to the detriment of women, that is, 2.9 %, 3.7 % and as much as 7 %.
12. All the interviewed employers confirm that working conditions, career opportunities, conditions of access to upskilling, professional development, retraining are equal for women and men. However, the respondents point out that women, especially at a younger age, are more interested in opportunities of further development and improvement of qualifications than men.

Recommendations:

1. To reduce the gender-based horizontal and vertical segregation of the labour market, in particular occupational and sectoral labour market segregation, and to encourage boys and girls to choose an occupation and job according to their needs rather than the dominant approach to 'traditionally female' and 'traditionally male' jobs.
2. To ensure publication of data on average wages of women and men in enterprises and institutions, analyse changes in wages and their causes; where necessary, to perform cause assessments and identify ways to eliminate these causes.
3. To educate the public about the negative effects of gender stereotypes.

IV. Results of the LOGIB study of enterprises and institutions operating in Lithuania

The aim of the study using the LOGIB tool was to find out whether the enterprises or institutions operating in Lithuania pursue, in respect of genders, a policy based on equal pay for work of equal value or whether there is evidence of gender pay discrimination. Pay discrimination is considered to occur when, having the same skills, performing work of the same complexity and responsibility, and making equal efforts, but given other non-wage characteristics (such as gender or origin), different pay is received.

The study was conducted using LOGIB (from German *Lohnleichheitsinstrument Bund*), a freely available online gender-based pay self-test tool. This assessment tool can be used to determine which part of the pay gap cannot be justified by differences in employees' personal qualifications or work-related qualities, i.e., what differences in wages between women and men arise precisely as a result of the discriminatory treatment of gender.

The study involved 10 medium-sized (by number of employees) enterprises and institutions from Vilnius, Kaunas, Klaipėda, Telšiai, Panevėžys, Marijampolė, and Utena counties, of which: 5 – public sector institutions, 5 – private sector enterprises operating in the manufacturing industry, financial intermediation, agriculture and services sectors.

A total of 1 147 employees (548 women and 599 men) participated in the study. The smallest number of employees in an enterprise or institution participating in the study was 50, while the largest number was 555. In each of the workplaces under study, sufficient gender representation was ensured, i.e., at least 20 % of employees had to be of different genders.

For the purpose of the study, anonymised data were collected on employees of the enterprises and institutions under study: information on their age, gender, education, work experience and position held in an enterprise, competence (skills), level of requirements for the position, wages, other financial incentives, and other data of the institutions and enterprises as defined in the LOGIB Manual.

Main findings:

1. The overall gender pay gap is affected by such factors as the holding of management positions, qualifications in some of the highest paid sectors of the economy, part-time work, reconciliation of work and family life and other

- factors. Discriminatory pay, i.e., payment of lower wages for work of equal value, constitutes only a part of the overall gap.
2. The self-test tool LOGIB can be used to determine whether there is any evidence of gender discrimination in wage policy. The LOGIB study identifies the overall (absolute) pay gap in respect of women and men in a particular enterprise or institution and a more accurate indicator of the pay gap based on potential gender discrimination, when a woman and a man are paid differently for work of equal value. It is the assessment tool LOGIB, which includes in calculations also other objective criteria for qualifications and occupation, that makes it possible to reasonably argue that not in all cases an arithmetically calculated average gender pay gap already is an indicator of gender discrimination.
 3. Regarding the enterprises or institutions operating in Lithuania which participated in the LOGIB study, the overall gender pay gap ranges from -15.5 % (the average wages of women in an institution are lower than those of men by this percentage when calculated arithmetically) to 14.6 % (on average, women earn more than men by this percentage), i.e., in some cases is close to the statistical one (in 2018, the gender pay gap in the national economy, excluding agriculture, forestry and fishing businesses, made up 14 %; Eurostat data show that in 2017, the average gender pay gap in the EU-28 accounted for 16.2 %).
 4. The study of enterprises or institutions operating in Lithuania by means of the assessment tool LOGIB, apart from objectively justified differences, has nevertheless revealed a more positive picture of the gender pay gap than claimed by official statistics (the gender pay gap does not exceed 7.5 % and is approximately half of the rate published by Statistics Lithuania (14 %)). Of 10 enterprises and institutions, which participated in the study, the indicators of the gender pay gap identified in 8 of them are not prominent enough so as to claim that wage policy in these enterprises or institutions is discriminatory in respect of gender and is carried out systematically (ranging from -3.7 % to 3.5 %). Only 2 of them show significant differences, however such differences are discriminatory against both women and men (see Figure 1, indicators of enterprises No 1 and No 10).

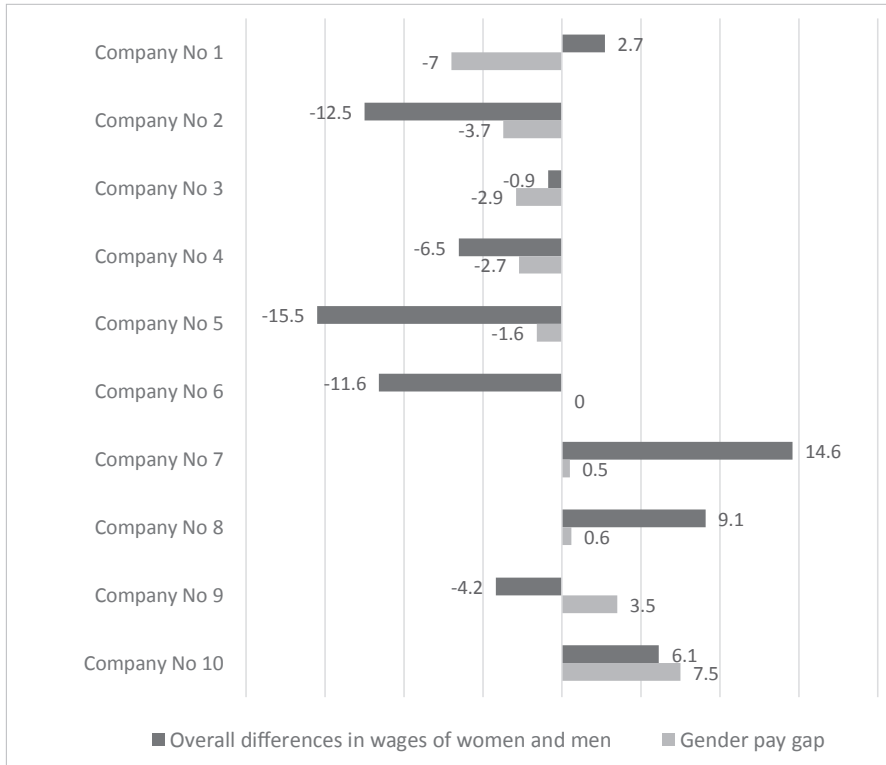


Figure 1. Overall differences in wages of women and men in enterprises and institutions operating in Lithuania under study and the gender pay gap (%)

5. The overall average gender pay gap as regards employees of the enterprises or institutions under study (women and men) is -0.58% , i.e., women are paid lower average wages than men by as little as this percentage. The overall 'fluctuation range' in the gender pay gap is from -7% to 7.5% . Potentially discriminatory wages were observed in 9 enterprises or institutions, which participated in the study, however in 5 of them lower average wages are paid to women and in 4 – to men. One enterprise pays well-balanced wages to women and men for work of equal value, i.e., the gender gap indicator is equal to 0% .
6. Upon identifying, in the course of the study, what percentage of the pay gap is determined by unjustified variables, i.e., is gender-based, we can conclude that the gender pay gap is caused not so much by discriminatory pay,

but it is rather due to the fact that a larger proportion of women than men work in lower-paid sectors of the economy, less often hold management positions, and need to reconcile family and professional life. It is these factors that lead to a statistically large gender pay gap.

7. A comparison between the results obtained in the course of the study concerning the gender pay gap and the pay gap by age groups allows for the conclusion that the age groups of women who are more exposed to discrimination are as follows: the 30-39 age group, when women take a break in their careers due to maternity, they need to reconcile work and family life more often at this age (according to Statistics Lithuania, the largest gap is also among the employees aged 35-44), and the 50-59 age group.

Recommendation:

After the new Labour Code of the Republic of Lithuania has stipulated the obligation to pay to women and men equal wages for equal work or for work of equal value, we would recommend that enterprises and institutions operating in Lithuania use the free self-test tool LOGIB and periodically review whether the wages paid to women and men and other financial incentives contain any manifestations of gender discrimination, whether an enterprise's or institution's wage policy discriminates against women or men and some employees are paid lower wages for work of equal value.

V. Women – a more vulnerable social group in the times of crisis

Main findings:

1. Since 2008, the world economy has experienced successive financial, economic, social crises and is now dealing with the coronavirus (COVID-19) pandemic. EU governments are far from adequately assessing the social crisis, as they started with financial stimulus measures but kept silent about the social crisis emerging as a result of the economic crisis and having a major impact on women.

Although more men than women lost jobs during the crisis throughout Europe, including Lithuania, women are hit by the crisis as much as men. Men lost their jobs mainly in the 'male' sector of production, in which the response to the crisis was the fastest. Women, who work mainly in the services sector, were affected later and are still being affected. When the

economy recovers, men will return to the labour market more quickly and the long-term negative impact on women's employment will be due to the fiscal austerity measures implemented in the area of public services.

Thus, despite the worsening of life for all during the crisis, the indirect effects of the crisis are more likely to be felt by women, including daily psychological and social assistance for partners or spouses who have lost their jobs. The loss of a job and stress exacerbates long-standing family issues, which sometimes turn into violence against women.

2. In times of crisis, three main types of gender inequality in the European Union can be distinguished:
 - gender pay gap and its impact on career development;
 - violence against women;
 - difficulties for women in reconciling private life with work.
3. With the spread of the COVID-19 virus in many countries, human rights experts point out that the pandemic affects different groups of society differently. It is claimed that women, especially the elderly, are most affected by the social consequences caused by the virus. International institutions are calling for these differences to be taken into account when taking measures to address the crisis.

The Secretary-General of the United Nations (UN), António Guterres, has warned that the novel coronavirus pandemic is deepening pre-existing gender inequalities and has devastating social and economic consequences for women and girls, which could undermine the limited progress made over the past 25 years in the areas of gender equality and women's rights. According to António Guterres, across every sphere, from health to the economy, security to social protection, the negative impacts of COVID-19 are exacerbated for women and girls than for men simply by virtue of their sex.

The Secretary-General argues that, at the same time as women lose paid employment, schools are closed, children are at home all the time and the needs of older people have grown, the amount of unpaid care work done by women has also increased dramatically, while teenage girls dropping out of school are at risk of never returning there. Finally, António Guterres has stressed that governments should put women and girls at the centre of efforts to recover from COVID-19.

4. Although coronavirus infection rates are similar for women and men, more deaths are recorded among men. This can be linked not only with biological factors, but also with lifestyle factors. However, women are at constant risk of being infected with the virus at their workplaces, as women more often than men work as nurses, social workers, pharmacists, cashiers. Data of the Lithuanian Department of Statistics (Statistics Lithuania) show that in 2019, 85 400 women were employed in Lithuania in the area of public healthcare and social work, accounting for 86 % of all workers in the area. Individuals in these occupations stay at their workplaces even when under general quarantine, sometimes without protective means or in face of their shortages.

The temporary closure of schools, kindergartens, day and leisure centres for the disabled, the elderly and children increases the burden of care, domestic work and cooking, which most often rests on women's shoulders. According to data of the European Institute for Gender Equality, almost all women (97 %) in Lithuania living in couples and having children already now devote at least 1 hour a day to home care and domestic work. There is only 23 % of such men.

After the emergence of teleworking at a number of workplaces, women are required to reconcile the increased burden of care for the home, children and the elderly with normal working hours. The possibility of teleworking helps to keep a workplace and to continue normal activities, however this becomes yet another challenge when under quarantine.

5. International institutions, such as the United Nations and the European Institute for Gender Equality, call on all governments to take account of these different needs and experiences of women and men before making decisions aimed at reducing the spread of the virus and mitigating its consequences for the economy. The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (*UN Women*) has issued recommendations to facilitate this process. They include the recommendation to collect statistics on cases of infection, the burden of care, violence by gender, to involve women in decision-making, to engage gender equality experts in the development of crisis management plans, etc.

During the COVID-19 pandemic, it is particularly important to assess the different impact of this crisis on women and men using gender-related statistics and to implement change accordingly as well as to develop

long-term measures in order to improve gender equality in the long term. This would allow decision-makers to plan in a targeted way benefits, subsidies and other measures promoting economic recovery that are fair to both genders.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bettio, F., Tinios, P., Betti, G., Gagliardi, F., & Georgiadis, T. The Gender Gap in Pensions in the EU. European Network of Experts on Gender Equality, 2012.
2. Bražiūnienė, I. Socialinės aktualijos vyresnio amžiaus žmonėms: <http://media.search.lt/GetFile.php?OID=248067&FID=724546>.
3. Burkevic, I., Humbert, A. L., Oetke, N., Paats, M. (2015). Gender Gap in Pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency. European Institute for Gender Equality: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf.
4. Chłoń-Domińczak, A. Female Transition to Retirement. NEUJOBS Position Paper, (D16.2B), 1–31, 2013.
5. Cohen, G. The myth of the midlife crisis. Newsweek. 2006 Jan 16; 147 (3): 82, 84–86.
6. Černiauskaitė, A., Kairė, S. (2018). Finansinis švietimas Lietuvoje: esamos situacijos analizė: http://kurkl.lt/wp-content/uploads/2018/09/Finansinis-rastingumas-Lietuvoje_esama-situacija.pdf.
7. Daniel, T. L. Shek. Midlife Crisis in Chinese Men and Women. The Journal of Psychology, 1996, 30 (1), 109–119.
8. Engendering development: through gender equality in rights, resources and voice. World Bank Policy Research Report. New York, a co-publication of the World Bank and Oxford University Press, 2001. <http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering_Development.pdf>.
9. Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1981). On generativity and identity: From a conversation with Erik and Joan Erikson. Harvard Educational Review, 51, 249–269.
10. Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers. Psychological Issues, 1, 1–171.
11. Europos Parlamento Moterų teisių ir lyčių lygybės komiteto nuomonė, pateikta Ekonomikos ir pinigų politikos komitetui dėl Europos ekonominės politikos koordinavimo semestro (2011/2071(INI)). 2011-07-14.

- <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/femm/ad/872/872742/872742lt.pdf>.
12. European Parliament Eurobarometer Flash survey (EB flash 371). Women and Gender Inequalities in the Context of the Crisis. 2013-03-08 <http://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2013/femme/synth_en.pdf>.
 13. European Parliament, Policy Department C, Application of the Principle of Equal Pay for Men and Women for Equal Work of Equal Value: European Added Value Assessment, Study, 2013: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/504469/IPOL-.JOIN_ET\(2013\)504469_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/504469/IPOL-.JOIN_ET(2013)504469_EN.pdf).
 14. Flory, J. The Gender Pension Gap. Developing an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men. 2011. <<http://195.43.53.221/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/genderpension-gap-englisch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>>.
 15. Gibbs, N. (2005). Midlife crisis? Bring it on. TIME Magazine, May 7.
 16. Global Wage Report 2018/19 / ILO, Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm.
 17. Hollis J. (2006). Finding Meaning in the Second Half of Life: How to Finally, Really Grow Up.
 18. Human Development Report 2000, 2014, 2015, 2016, 2017. United Nations Development Programme (UNDP), New York: Oxford University Press <<http://hdr.undp.org/en/reports/>>.
 19. ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21. International Labour Organization, 2018. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_645402.pdf>.
 20. Increased Women's Political Participation Still Dependent on Quotas, 2012 Elections Show. Press Release, Inter-Parliamentary Union. Ženeva, 2013 m. kovo 5 d. <<http://www.ipu.org/press-e/pressrelease20130305.htm>>.
 21. Jaques, E. (1965). Death and the mid-life crisis. The International Journal of Psychoanalysis, 46 (4), 502–514.
 22. Kabeer, N. Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals: A handbook for policy-makers and other stakeholders. London/ Ottawa: Commonwealth Secretariat-International Development Research Centre, 2003. <http://www.thecommonwealth.org/shared_asp_files/uploadedfiles/%7Beeea4f53-90df-4498-9c58-73f273f1e5ee%7D_povertyeradication.pdf>.

23. Kimmel, M. S. *The gendered society*. New York: Oxford University Press, 2000.
24. Kodėl moterų investuotojų tiek mažai? 2019-07-03: <https://www.orion.lt/straipsniai/moterys-investuotojos/>.
25. Lyčių aspekto integravimo vadovas. Užimtumo, socialinės įtraukties ir socialinės apsaugos politikos kryptys. Europos Komisija. Liuksemburgas: Europos Bendrijos oficialiųjų leidinių biuras, 2008. <<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=Lyčių+aspekto+integravimo+vadovas&mode=advancedSubmit&langId=lt&search=Search>>.
26. Lygių galimybių kontrolės tarnybos ataskaita, 2003–2012 m.
27. Matonytė, I. Politinio atstovavimo galimybių plėtra? Lietuvos parlamentarų požiūrio į moterų kvotas analizė. ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas. <http://www.parlamentostudijos.lt/Nr10/10_politika_1.htm>.
28. Moterys ir vyrai Lietuvoje 2010, 2011, 2015, 2016, 2017, 2018. Lietuvos statistikos departamentas, Vilnius.
29. Moterų ir lyčių nelygė krizės sąlygomis. Eurobarometras, 2013. <<http://www.europarl.europa.eu/at-your-service/lt/be-heard/eurobarometer/2013-women-and-gender-inequalities-in-the-context-of-the-crisis>>.
30. OECD. *The Importance of Financial Education*, 2006: <http://www.oecd.org/finance/financial-education/37087833.pdf>.
31. Pasaulio ekonomikos forumo (angl. *World Economic Forum*) ataskaita „The Global Gender Gap Report 2012“. <http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf>.
32. Pasaulio ekonomikos forumo (angl. *World Economic Forum*) ataskaita „The Global Gender Gap Report 2018“. <<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>>.
33. *Pension Adequacy Report 2018: current and future income adequacy in old age in the EU*. Volume I. Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL), European Commission, 2018.
34. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*. OECD, 2013.
35. Pyplienė K. (2019). Kas trukdo moterims investuoti?: <https://www.orion.lt/straipsniai/moterys-investuoja/>.
36. Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. United Nations. 9 April 2020.
37. Pudrovska, T., Schieman, S., Pearlin, L. I., Nguyen, K. The Sense of Mastery as a Mediator and Moderator in the Association Between Economic Hardship and Health in Late Life. *Journal of Aging and Health*, 17 (5): 643–660, November 2005.

38. Put women and girls at the centre of efforts to recover from COVID-19— Statement by the UN Secretary-General António Guterres. <https://www.un-women.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>. April 9, 2020.
39. Rakauskienė, O. G., Krinickienė, E. Lyčiai jautraus biudžeto koncepcija ir jo formavimo prielaidos Lietuvoje // Socialinių mokslų studijos = Social sciences studies: mokslo darbai. Vilnius: Mykolo Romerio leidybos centras. ISSN 2029-2236. 2009, Nr. 1 (1), p. 223–243. Prieiga per internetą: <http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sms/archyvas/?l=58665>. [IndexCopernicus; SocINDEX with Full Text].
40. Rakauskienė, O. G., Chlivickas, E., Servetkienė, V., Bikas, E. Moterų verslo konkurencingumo didinimas Lietuvoje. Vilnius, 2007.
41. Rakauskienė, O. G., Krinickienė, E. Foreign Trade Policy: Gender Aspect. Intellectual Economics, 2012 N3. ISSN1822-8011.
42. Rakauskienė, O. G., Lisauskaitė, V. Lyčių aspekto integravimas į biudžetą. Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras, 2008 m. – 96 p. ISBN 978-9955-805-04-5.
43. Rakauskienė, O. G., Lisauskaitė, V. Lyčių lygių galimybių modelis Švedijos ekonomikoje: gairės Lietuvai. Viešoji politika ir administravimas, 2005, Nr. 12.
44. Rakauskienė, O. G., Puškorius, S., Diržytė, A., Krinickienė, E., Servetkienė, V. ir kt. Mokslo studija. Socialinė ekonominė nelygybė Lietuvoje. Vilnius: MRU, 2016, 474 p. ISBN 987-9955-19-812-7; ISBN 978-9955-19-813-0.
45. Rakauskienė O. G., Servetkienė V. (2011). Lietuvos gyventojų gyvenimo kokybė: dvidešimt metų rinkos ekonomikoje. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
46. Rakauskienė, O. G., Žalėnienė, I., Štreimikienė, D., Servetkienė, V., Kaušienė, I., Krinickienė, E. Lyčių ekonomika. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014. 763 psl. ISBN 978-9955-19-672-3; ISBN 978 955 19 671-6.
47. Reingardienė, J. Europos lyčių lygybės strategija: kintančios lyčių politikos privalumai ir grėsmės. <http://www.gap.lt/main.php/id/766/lang/1#aspektu_ypatumai>.
48. Reingardienė, J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. Mokomoji knyga. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2004, p. 7–10. ISBN 9955-12-025-8. <<http://www.gap.lt/main.php/id/601/lang/1>>.
49. Report „Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy

- mechanisms and international evidence“, ILO, 2016: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_540889/lang--en/index.htm.
50. Samek Lodovici, M., Drufuca, S., Patrizio, M., & Pesce, F. The gender pension gap: differences between mothers and women without children. Brussels, 2016.
 51. Smurto prieš moteris šeimoje analizė ir smurto šeimoje aukų būklės įvertinimas, 2008.
 52. Somestad, L. Gender equality – a key to our future? Swedish Institute: www.sweden.se.
 53. Stankūnienė, V., Jasionienė, A., Jančaitytė, R. Šeima, vaikai, šeimos politika. Modernėjimo prieštaros. Socialinių tyrimų institutas, Demografinių tyrimų institutas. Vilnius, 2005.
 54. Strateginiai įsipareigojimai siekiant lyčių lygybės 2016–2019 m., Europos Komisija, 2015. <<https://publications.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>>.
 55. Study on the magnitude and impact factors of the gender pay gap (2016): <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27a-c5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en>.
 56. Tackling Gender Pay Gap, European Institute for Gender Equality (EIGE): <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.
 57. Varanauskienė, J. Atotrūkis tarp vyrų ir moterų pensijų – iššūkis ne tik Lietuvai, 2018. <https://www.sodra.lt/lt/naujienos/julita-varanauskiene-atotrūkis-tarp-vyru-ir-moteru-pensijuissukis-ne-tik-lietuvai>.
 58. Women in Parliament in 2017. The Year in review. Inter-Parliamentary Union, 2018. <<http://www.ipu.org>>.
 59. World Economic Forum. We'll Live to 100 – How Can We Afford It? White Paper, 2017 <http://www3.weforum.org/docs/WEF_White_Paper_We_Will_Live_to_100.pdf>.
 60. 2015 Pension Adequacy Report : current and future income adequacy in old age in the EU (Vol. I). European Commission, 2015. <<https://doi.org/10.2767/1907>>.
 61. 2018 Report on Equality between Women and Men in the EU. European Commission, 2018. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>.
 62. 3 priemonės senatvės pensininkų skurdui mažinti. Lietuvos Respublikos

- socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2018. <<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/3-priemones-senatves-pensininku-skurdui-mazinti>>.
63. Фромм Э. Бегство от свободы (перевод с английского Г.Ф. Швейника / Orig. antr.: Escape from freedom). Москва: Прогресс, 1990.
64. Фромм Э. Мужчины и женщины. Москва: АСТ, 1998.

Kiti šaltiniai:

Direktyvos:

1. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2).
2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, 2006-07-26. LT Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 204/23.
3. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų dėl vienodo užmokesčio moterims ir vyrams principo taikymo suderinimo. Volume 18, No L 45, 1975-02-19.
4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (OL L 204, 2006 7 26).
5. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų, ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB (Tekstas svarbus EEE) (OL L 68, 2010 3 18).
6. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB (OL L 180, 2010 7 15).

ES Tarybos išvados:

1. Council Conclusions of 13 June 2019 on Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>.

2. Council Conclusions of 6 December 2010 on strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action (2010/C 345/01): <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:345:0001:0010:EN:PDF>.
3. Tarybos išvados „Lygios moterų ir vyrų galimybės pajamų srityje. Vyrų ir moterų pensijų skirtumo panaikinimas“, 9302/15, 2015-06-04. <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9302-2015-INIT/en/pdf>> Gender Gap in Pensions: Looking ahead. Study for the FEMM Committee. European Parliament, 2017: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU\(2017\)583150_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf)>.
4. Tarybos išvados „Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje“: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6268-2017-INIT/lt/pdf>.
5. Tarybos išvados „Moterys ir ekonomika. Ekonominė nepriklausomybė darbo ne visą darbo dieną ir savarankiško darbo požiūriu“ (dok.11050/14): <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=LT&f=ST%209711%202014%20INIT>.
6. Council Conclusions of 18 June 2015 „Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions“ 18 June 2015 (10081/15): <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9302-2015-INIT/en/pdf>.

Europos Komisijos dokumentai:

1. Commissions Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency (Text with EEA relevance) (2014/124/EU): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>.
2. Commission staff working document impact assessment on costs and benefits of measures to enhance the transparency of pay. Accompanying the document Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency – SWD(2014) 59 final: https://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/ia_carried_out/docs/ia_2014/swd_2014_0059_en.pdf.
3. Europos Komisijos ataskaita dėl Komisijos Rekomendacijos dėl vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą įgyvendinimą, COM(2017) 671 final, 2017-11-20. <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0671:FIN:LT:PDF>>.
4. Europos Komisijos ataskaita Tarybai, Europos Parlamentui, Europos

- ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Moterų ir vyrų lygybė (2010 m.). {SEC(2009) 1706}. Briuselis, 2009-12-18. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:L-T:PDF>>.
5. Europos Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai ir Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui 2017–2019 m. ES veiksmų planas. Kovoti su vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumu, COM/2017/0678 final. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0678>>.
 6. Europos Komisijos komunikatas. 2013 m. metinė augimo apžvalga. COM(2012) 750 final, Briuselis, 2012 11 28. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/LT/1-2012-750-LT-F1-1.Pdf>.
 7. Europos Komisijos rekomendacija dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo stiprinimo didinant skaidrumą, OJ L 69, 8.3.2014. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>>.
 8. Europos Parlamento pranešimas dėl ekonomikos krizės poveikio lyčių lygybei ir moterų teisėms. Europos Parlamentas, 2013. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0048+0+DOC+XML+V0//LT>.
 9. Pay transparency in the EU – European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2017): <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/329c3e47-2bd8-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en>.
 10. Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation – COM(2013) 861 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013DC0861&from=EN>.
 11. Report on the implementation of Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, Report from the Commission to the European Parliament and the Council (2017): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017DC0671&from=EN>.
 12. The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value – European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (2017): <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/834d34ab-2d87-11e8-b5fe-01aa75ed71a1>.

Interneto tinklalapiai:

1. Europos lyčių lygybės institutas: <http://www.eige.europa.eu>.
2. Europos Komisija. Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=lt>
3. Europos Komisijos Gerosios praktikos apsikeitimo seminaras „Lyčių atlyginimų skirtumo mažinimas“, 2016 m. spalio 20-21 d., Belgija: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-tackling-gender-pay-gap-october-2016-belgium_en.
4. Europos Komisijos Gerosios praktikos apsikeitimo seminaras „Lyčių atlyginimų skirtumo mažinimas“, 2016 m. spalio 20-21 d., Belgija. Sorger, C., *L&R Social Research*. Lyčių atlyginimų skirtumų mažinimas Austrijoje. [*Tackling the gender pay gap in Austria*]: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-tackling-gender-pay-gap-october-2016-belgium_en.
5. Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.
6. ILO: <https://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>.
7. Lietuvos statistikos departamentas: <https://www.stat.gov.lt/>.
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/moteru-ir-vyru-lygybe>.
9. Network Women in Development Europe (WIDE): <http://www.eurosur.org/wide/home.htm>.
10. OECD: <http://www.oecd.org/gender/>.
11. Šefildo universitetas, Jungtinė Karalystė (The University of Sheffield, UK): <https://www.sheffield.ac.uk/hr/equality/support/warp>.
12. Šveicarijos lyčių lygybės federalinė tarnyba: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib.html>; LOGIB įrankis: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib/download-logib.html>.
13. The International Institute for Democracy and Electoral Assistance (International IDEA). Database of Gender Quotas: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/database>.



PRIEDAI

1 priedas.

Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų apklausos metodologija

Apklausos tikslas, imtis, respondentų atranka

Apklausos tikslas – išsiaiškinti su lyties aspektu susijusias Lietuvos vyrų ir moterų nuostatas bei elgseną darbo rinkoje ir šeiminio gyvenimo kontekste, jų gebėjimus planuoti asmeninius finansus, pastangas tobulėti, norą investuoti, siekti karjeros, plėtoti verslą ir kitus pajamų bei pensijos dydį ir skirtumą pagal lytį sąlygojančius veiksnius.

Respondentų skaičius: N = 200.

Tyrimo objektas: 18 metų ir vyresni dirbantys Lietuvos gyventojai.

Respondentų atranka – apklausa atlikta įvairiuose Lietuvos regionuose, respondentų skaičius – ne mažiau kaip 100 skirtingo amžiaus vyrų ir ne mažiau kaip 100 skirtingo amžiaus moterų (dirbančių asmenų).

Atrankos metodas: daugiapakopė, tikimybinė atranka. Respondentų atranka parengta taip, kad kiekvienas Lietuvos gyventojas turėtų vienodą tikimybę būti apklaustas.

Apklausos būdas: interviu respondento namuose.

Klausimyno apimtis: 35 įvairių tipų klausimai (uždari, pusiau uždari; su nominaliomis, eilės, intervalinėmis, Likert ir kitomis skalėmis).

Klausimynas darbuotojams

Gerb. respondente,

Mokslininkai, vykdydami Europos Komisijos finansuojamą projektą „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų mažinimas“, atlieka tyrimą, kuriuo bus vertinama Lietuvos įmonių, įstaigų darbuotojų finansinė elgsena, karjeros planavimas ir galimybės, darbo užmokesčio pokyčiai, pajamų atotrūkis ir kiti veiksniai pagal lytį. Nuoširdžiai prašome jus atsakyti į pateikiamus klausimus ir išsakyti savo nuomonę.

Apklausa anoniminė, jos duomenys bus apibendrinami ir naudojami tik tyrimo tikslais.

Pastaba: Turi būti apklausiami vyresni nei 18 metų dirbantys (įskaitant ir dirbančius pensinio amžiaus asmenis) arba darbingo amžiaus (gali būti laikinai nedirbantys) asmenys: 100 vyrų ir 100 moterų.

I. Bendrieji (demografiniai, išsilavinimo, užimtumo) klausimai

1. Jūsų amžius (*pažymėkite*):

1. 18–24 m.
2. 25–35 m.
3. 36–50 m.
4. 51–65 m.
5. 66 ir daugiau

2. Jūsų lytis (*pažymėkite*):

1. Moteris
2. Vyras

3. Jūsų gyvenamoji vietovė (*pažymėkite*):

1. Kaimas ar kaimo vietovė (mažiau nei 3000 gyventojų)
2. Miestelis (nuo 3000 iki 5000 gyventojų)
3. Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)
4. Didmiestis (Kaunas, Klaipėda, Panevėžys, Šiauliai)
5. Sostinė (Vilnius)

4. Jūsų šeimninė padėtis (*pažymėkite*):

1. Vedęs /ištėkėjusi
2. Gyvenu su partneriu (-e); (*pastaba: 1 ir 2 aktualu vertinant dalijimąsi išlaidomis šeimoje*)
3. Išsiskyres (-usi)
4. Našlys (-ė)
5. Gyvenu vienas (-a)
6. Kita

5. Kiek turite nepilnamečių vaikų (*įrašykite*): _____

6. Koks jūsų išsilavinimas (*pažymėkite*):

1. Pradinis
2. Pagrindinis
3. Vidurinis
4. Profesinis (ir spec. vidurinis)
5. Aukštesnysis (ir technikumai)

6. Aukštasis (neuniversitetinis)
7. Aukštasis (universitetinis: bakalauras)
8. Aukštasis (universitetinis: magistras arba jam prilygstantis)
9. Aukštasis (mokslų daktaras)

7. Ar šiuo metu turite oficialų arba neoficialų darbą (pažymėkite)?

1. Ne (*pereiti prie 10 klausimo*)
2. Taip, dirbu mažiau nei vienu etatu
3. Taip, dirbu visu etatu
4. Taip, dirbu daugiau nei vienu etatu
5. Taip, dirbu, bet sezoninį / valandinį darbą / terminuotai

8. Jei šiuo metu dirbate, tai kokiam sektoriuje (pažymėkite):

1. Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė, žuvininkystė
2. Kasyba ir karjerų eksploatavimas
3. Apdirbamoji gamyba
4. Elektros, dujų ir vandens tiekimas
5. Statyba
6. Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transporto priemonių ir namų ūkio reikmenų remontas
7. Viešbučiai ir restoranai
8. Transportas, saugojimas ir ryšiai
9. Finansinis tarpininkavimas
10. Nekilnojamojo turto, nuomos ir verslo veikla
11. Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas
12. Švietimas
13. Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
14. Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla
15. Namų ūkių, samdančių darbininkus, veikla
16. Kita _____.

9. Jei šiuo metu dirbate, jūs esate (pažymėkite):

1. Įmonės ar įstaigos vadovas
2. Vidurinio / žemesniojo lygio vadovas
3. Įmonės ar įstaigos darbuotojas, specialistas
4. Įstaigos tarnautojas

5. Paslaugų sektoriaus darbuotojas (*prekyba, klientų aptarnavimas, viešbučiai, restoranai ir pan.*)
6. Darbininkas ar amatininkas
7. Ūkininkas
8. Kita

10. Prie kurios grupės gyventojų save priskirtumėte?

1. Jaučiuosi galintis save priskirti prie turtingųjų (dideles pajamas gaunančių), esąs iš tų, kurie gyvena turtingą ir privilegijuotą gyvenimą, kurie turi daug pinigų, esąs elito dalimi
2. Jaučiuosi priklausantis viduriniam sluoksniui, kurie turi pakankamai pinigų oriai (normaliai) gyventi
3. Jaučiuosi priklausantis viduriniam sluoksniui, tačiau kartais tenka riboti išlaidas (ne visada turiu pinigų oriai (normaliai) gyventi)
4. Jaučiuosi priklausantis neturtingųjų, kurie neturi pinigų oriam gyvenimui, sluoksniui
5. Jaučiuosi priklausantis pačių neturtingiausiųjų, kurie neturi pinigų elementariems kasdieniams poreikiams, sluoksniui

II. Pajamos

11. Koks yra pagrindinis jūsų pajamų šaltinis?

1. Darbo užmokestis
2. Pajamos iš nuosavo verslo ar ūkininkavimo
3. Pensija
4. Vaikų pašalpos (įskaitant alimentus)
5. Bedarbio pašalpa, neįgalumo pensija ar kitos socialinės išmokos
6. Kita (santaupų palūkanos, dividendai, pajamos iš nekilnojamojo turto, akcijų ir kt.)

12. Ar jūsų finansinė padėtis per pastaruosius 5 metus pasikeitė?

1. Labai pagerėjo – *pereiti prie 13, paskui – prie 15 klausimo*
2. Pagerėjo – *pereiti prie 13, paskui – prie 15 klausimo*
3. Išliko tokia pati – *pereiti prie 15 klausimo*
4. Pablogėjo – *pereiti prie 14, paskui – prie 15 klausimo*
5. Labai pablogėjo – *pereiti prie 14, paskui – prie 15 klausimo*
6. Nežinau – *pereiti prie 15 klausimo*

13. (Jei finansinė padėtis pagerėjo) Kodėl padidėjo jūsų pajamos? – galima žymėti kelis variantus

1. Pasikeitė pareigos (pakilau karjeros laiptais)
2. Dėl minimalaus darbo užmokesčio padidinimo
3. Padidėjo darbo krūvis
4. Pakeičiau darbą
5. Gavau darbą
6. Pagerėjo įmonės finansinė būklė
7. Darbo užmokestis mūsų įmonėje didinamas nuosekliai
8. Ėmiausi iniciatyvos (darbo užmokestis padidėjo po pokalbio su darbdaviu)
9. Kita _____ .

14. (Jei finansinė padėtis pablogėjo) Kodėl sumažėjo jūsų pajamos? – galima žymėti kelis variantus

1. Sumažėjo darbo krūvis (pvz., nuo 1 etato iki 0,75)
2. Pasikeitė pareigos
3. Pakeičiau darbą
4. Darbo krūvis padidėjo, tačiau darbo užmokestis liko toks pat
5. Pablogėjo įmonės finansinė būklė
6. Dėl subjektyvių priežasčių (pvz., buvo pritaikyta nuobauda, dėl įmonės patirtų nuostolių ir pan.)
7. Kita _____ .

15. Kokios yra dabartinės jūsų pajamos eurais per mėnesį atskaičiavus mokesčius? (pažymėkite atitinkamą intervalą)

Intervalo numeris	Intervalo dydis
1.	<100
2.	101–200
3.	201–300
4.	301–400
5.	401–500
6.	501–600
7.	601–700
8.	701–800
9.	801–900
10.	901–1000

Intervalo numeris	Intervalo dydis
11.	1001–1200
12.	1201–1400
13.	1401–1600
14.	1601–1800
15.	1801–2000
16.	2001–3000
17.	3001–4000
18.	>4001

16. Kaip jums sekasi pragyventi?

1. Turiu rimtų finansinių rūpesčių
2. Kartais būna sunkumų
3. Normaliai
4. Lengvai

17. Ar jūsų pajamos leidžia jums:

	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
1. Gerai ir sveikai maitintis?				
2. Gauti kokybiškas medicinos ir sveikatos priežiūros (gydytojų) paslaugas?				
3. Užtikrinti geras gyvenimo sąlygas (būsto)?				
4. Gerai ilsėtis, susigrąžinti jėgas, pamatyti pasaulį?				
5. Šviestis, mokytis, tobulėti?				
6. Lavinti / investuoti į vaikus taip, kaip jūs norėtumėte?				

18. Kiek jums buvo metų, kai jūs pasiekėte savo profesinio gyvenimo viršūnę (karjeros ir pajamų požiūriu)?

(analizuojami vyresnių respondentų ats., susiejant su dabartiniu respondentų amžiumi)

1. 25–35 m.
2. 36–50 m.
3. 51–65 m.
4. 66 ir daugiau
5. Dar nepasiekiau

III. Gyvenimo vidurio ekonominiai sunkumai

19. Ar galvodamas apie savo praeitį, kai buvote atitinkamo amžiaus, ar jums trūko pinigų šiems dalykams?

Žymėti, kuriuo periodu kokiems poreikiams tenkinti labiausiai trūko lėšų

Išlaidų rūšys	18–24 m.	25–35 m.	36–50 m.	51–65 m.
1. Maisto produktams				
2. Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)				
3. Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)				
4. Švietimui, vaikų mokslui, kt. poreikiams				
5. Sveikatai, vaistams				
6. Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)				
7. Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)				
8. Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)				
9. Paskolai (lizingui) padengti				
10. Investavimui				
11. Taupymui				
12. Nenumatytoms išlaidoms				

* **Išlaidos būstui išlaikyti** – mokesčiai už būsto nuomą, elektrą, dujas, šildymą, kurą, vandenį, kitas komunalines paslaugas, įskaitant šildymo, karšto ir šalto vandens išlaidų kompensacijas, palūkanas už būsto paskolą, būsto draudimą.

20. Kaip manote, kodėl jūsų pajamos iš darbo užmokesčio yra / buvo nepakankamai didelės? – galima žymėti kelis variantus arba 11 ats. variantų.

1. Dėl einamų / eitų pareigų (vertikaliosios segregacijos)
2. Dėl veiklos srities, kurioje dirbu / dirbau (menkiau atlyginamas darbas, pvz., kultūros sritis)
3. Dėl mažo minimaliojo darbo užmokesčio dydžio
4. Dėl dalinio užimtumo
5. Dėl ribotų galimybių derinti darbą ir šeimos gyvenimą
6. Dėl darbdavio neobjektyvumo (priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, atleidžiant iš darbo ir pan.)

7. Dėl patirtos diskriminacijos pagal lytį (tą patį darbą dirbantys darbuotojai dėl lyties gauna skirtingą darbo užmokestį)
8. Dėl patirtos diskriminacijos pagal amžių (tą patį darbą dirbantys darbuotojai dėl amžiaus gauna skirtingą darbo užmokestį)
9. Dėl ekonominės situacijos šalyje / bendro žemo šalies ekonominio išsivystymo
10. Kita _____ ;
11. Mano pajamos yra / buvo pakankamai didelės (esu jomis patenkintas).

IV. Gyvenimo potencialo kūrimas

21. Ką jūs darote, kad gautumėte didesnes pajamas? / Koku būdu jūs siekiate gauti didesnes pajamas? – galima žymėti kelis variantus

1. Stengiuosi tobulėti, mokytis, įgyti kvalifikaciją, gerą profesiją, tapti aukšto lygio specialistu
2. Planuoju savo profesinę karjerą, nuolat siekiu profesinio tobulėjimo
3. Siekiu tapti vadovu, lyderiu
4. Stengiuosi darbą rinktis gerai apmokamose, sėkmingose veiklos srityse
5. Užsiimu savo verslu / planuoju pradėti savo verslą
6. Dirbu papildomai (daugiau nei vienu etatu)
7. Esant galimybei, neatsisakau arba neatsisakyčiau papildomų nedeklaruojamų pajamų
8. Važiuoju padirbėti į užsienį
9. Planuoju ieškoti darbo užsienyje
10. Investuoju
11. Kita _____ .

22. Ar žinote, nuo ko priklauso jūsų būsimos / esamos pensijos dydis? – galima žymėti kelis variantus

1. Taip, nuo stažo
2. Taip, nuo gautų pajamų
3. Nuo kaupimo būdo
4. Nuo politinių sprendimų
5. Nuo ekonominės situacijos šalyje
6. Ne, nežinau, trūksta aiškios informacijos
7. Nesidomiu

23. Ar galvojate apie būsimos pensijos dydį / imatės kryptingų veiksmų jai padidinti?

1. Taip, kaupiu savanoriškai prisidėdamas
2. Taip, kaupiu „Sodros“ lėšomis
3. Nekaupiu
4. Siekiu didesnio darbo užmokesčio
5. Siekiu karjeros
6. Stengsiuosi ilgiau dirbti (t. y. ir sulaukęs pensinio amžiaus)
7. Investuoju į vaikus, tikėdamasis, kad senatvėje jie padės
8. Tikiuosi gauti neįgalumo pensiją ar pašalpą
9. Kita _____

24. Ar norėtumėte / ketinate dirbti sulaukę pensinio amžiaus?

1. Taip, esant galimybei, ketinu dirbti, nes kitaip neišgyvensiu
2. Taip, dirbsiu, nes dirbdamas gyvenu prasmingai, jaučiuosi reikalingas
3. Taip, ketinu dirbti, bet jei būtų ori pensija, nedirbčiau
4. Ne, neketinu dirbti, nes noriu pailsėti, skirti laiko sau ir pan.
5. Ne, nes darbdavys nesudarys galimybės / nebus darbo
6. Apie tai dar negalvoju
7. Kita _____ .

V. ŠEIMOS IR DARBINIO GYVENIMO DERINIMAS, VARTOJIMAS, TAUPYMAS**25. Ar manote, kad šeimos ir profesinio gyvenimo derinimas veikia jūsų pajamas?**

(klausti tik 5 kl. atsakiusių „Taip“, t. y. turinčių nepilnamečių vaikų)

1. Taip, žinoma
2. Taip, iš dalies
3. Ir taip, ir ne
4. Ne

26. Kam išleidziate daugiausia? (pažymėti ~3–5 išlaidų rūšis, suskirstant prioriteto tvarka)

1. Maisto produktams	
2. Komunalinėms paslaugoms apmokėti (būstui išlaikyti*)	
3. Transporto išlaidoms (benzinui, viešojo arba nuosavo transporto išlaidoms)	
4. Švietimui, vaikų mokslui, kt. poreikiams	
5. Sveikatai, vaistams	
6. Įvairioms prekėms ir paslaugoms (drabužiams, avalynei, kt.)	
7. Kultūrai (teatrams, parodoms, koncertams)	
8. Poilsui (kelionėms, kavinėms, pramogoms)	
9. Paskolai (lizingui) padengti	
10. Investavimui	
11. Taupymui	
12. Nenumatytoms išlaidoms	

* **Išlaidos būstui išlaikyti** – mokesčiai už būsto nuomą, elektrą, dujas, šildymą, kurą, vandenį, kitas komunalines paslaugas, įskaitant šildymo, karšto ir šalto vandens išlaidų kompensacijas, palūkanas už būsto paskolą, būsto draudimą.

27. Atsakykite į kelis klausimus apie taupymą. Galima žymėti kelis variantus

Ar jūs:	Taip	Ne
1. Taupote „juodai dienai“		
2. Taupote tam tikrą sumą senatvei		
3. Taupote vaikų, anūkų mokslui		
4. Taupote dideliam pirkiniiui		
5. Taupote atostogoms		
6. Taupote ligos ar nelaimės atvejui		
7. Perkate tam tikras prekes / paslaugas kreditan		
8. Investuojate į nekilnojamąjį turta, akcijas, tauriuosius metalus ir pan.		

VI. FINANSINĖ ELGSENA

28. Kaip manote, ar būtina planuoti savo namų ūkio finansus?

1. Taip, žinoma būtina
2. Manau, kad reikėtų planuoti
3. Ir taip, ir ne
4. Nemanau, kad būtina
5. Tikrai nebūtina

29. Kaip planuojate savo namų ūkio finansus?

1. Tvarkau pajamų ir išlaidų apskaitos knygą
2. Dažnai skaičiuoju, kiek išleidau (pvz., per mėnesį)
3. Kartais skaičiuoju, kiek išleidau (pvz., didesniems pirkiniams)
4. Retai seku savo išlaidas
5. Neseku savo išlaidų

VII. Asmeninis augimas / iniciatyva

30. Ar sutinkate su teiginiu:

	Ne – 1	Iš dalies – 2	Taip – 3
1. Žinau, ko siekiu šiame gyvenime ir kaip tai pasiekti			
2. Jei ką nors noriu pakeisti savo gyvenime, imuosi iniciatyvos ir veikiu			
3. Jaučiuosi atsakingas už savo ir kitų gyvenimą			
4. Apibūdindčiau save kaip žmogų, kuris aktyviai kiek tik gali ieško išėities sunkioje situacijoje			
5. Dažnai ieškau naujų galimybių tobulėti, domiuosi naujais dalykais			
6. Apibūdindčiau save kaip žmogų, kuris vertina stabilumą ir saugo (puoselėja) tai, kas surkurta			

DĖKOJAME UŽ JŪSŲ DALYVAVIMĄ APKLAUSOJE!

2 priedas.

Lietuvos įmonių ir įstaigų darbdavių apklausos metodologija

Apklausos tikslas, imtis, respondentų atranka

Apklausos tikslas – identifikuoti lyčių aspekto poveikį įmonių ar įstaigų vadovams ir (ar) akcininkams, nustatant nevienodą darbo užmokestį, ateityje lemiantį vyrų ir moterų pensijų skirtumą; išsiaiškinti, ar lyčių aspektu laikomasi vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą politikos.

Respondentų skaičius: N = 10.

Tyrimo objektas: darbdaviai, įmonių ir (ar) įstaigų vadovai, akcininkai, savininkai.

Respondentų atranka – apklausa turi būti atlikta 10-yje Lietuvos įmonių ar įstaigų iš skirtingų ekonominės veiklos sričių ir iš skirtingų Lietuvos regionų, kuriuose dirba ne mažiau kaip po 50 darbuotojų. Tyrimo imtis kiekvienoje įmonėje ar įstaigoje – ne mažiau kaip 50 darbuotojų, iš kurių bent 20 proc. sudaro vyrai arba moterys.

Apklausos būdas: interviu respondento darbo vietoje (preliminarūs klausimai gali būti išsiųsti prieš susitikimą susipažinti).

Klausimyno apimtis: 24 įvairių tipų klausimai (atviri ir pusiau uždari; uždari tik bendrieji klausimai).

Klausimynas darbdaviams

Gerb. respondente / vadove,

mokslininkai, vykdydami Europos Komisijos finansuojamą projektą „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų mažinimas“, atlieka tyrimą, kuriuo bus vertinamas Lietuvos įmonių, įstaigų vadovų, akcininkų, savininkų požiūris į darbuotoją pagal lytį ir identifikuojamas lyčių aspekto poveikis, nustatant darbo užmokestį darbuotojams, priimant juos į darbą, sudarant galimybes jiems kilti karjeros laiptais, nustatant darbo krūvį, skirstant užduotis ir pan. Nuoširdžiai prašome jus atsakyti į pateikiamus klausimus ir išsakyti savo nuomonę.

Apklausa anoniminė, jos duomenys apibendrinami ir naudojami tik tyrimo tikslais (tyrimo ataskaitoje bus nurodoma tik įmonės ar įstaigos veiklos sritis).

I. BENDRIEJI KLAUSIMAI

1. Įmonės veiklos vykdymo vieta:

1. Kaimas ar kaimo vietovė (mažiau nei 3000 gyventojų)
2. Miestelis (nuo 3000 iki 5000 gyventojų)
3. Miestas (nuo 5000 iki 80 000 gyventojų)
4. Didmiestis (Kaunas, Klaipėda, Panevėžys, Šiauliai)
5. Sostinė (Vilnius).

2. Įmonės veiklos sritis:

1. Žemės ūkis, medžioklė, miškininkystė, žuvininkystė
2. Kasyba ir karjerų eksploatavimas
3. Apdirbamoji gamyba
4. Elektros, dujų ir vandens tiekimas
5. Statyba
6. Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transporto priemonių ir namų ūkio reikmenų remontas
7. Viešbučiai ir restoranai
8. Transportas, saugojimas ir ryšiai
9. Finansinis tarpininkavimas
10. Nekilnojamojo turto, nuomos ir verslo veikla
11. Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas
12. Švietimas
13. Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
14. Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla
15. Namų ūkių, samdančių darbininkus, veikla ir namų ūkių veikla, susijusi su nediferencijuojamų gaminių gamyba
16. Ekstrateritorinės organizacijos ir įstaigos

3. Darbdavio / respondento lytis:

1. Moteris
2. Vyras

4. Respondentas yra:

1. Įmonės ar įstaigos vadovas
2. Vidurinio / žemesniojo lygio vadovas
3. Akcininkas

4. Savininkas

5. Kita _____ .

II. DARBDAVIO POŽIŪRIS Į DARBUOTOJĄ

5. Ką labiau vertinate (kam teikiate prioritetą) darbe (kolektyve) – darbuotojo gebėjimus ir kompetenciją ar charakterį, žmogiškąsias savybes?
6. Kokiomis savybėmis ir gebėjimais turi pasižymėti į jūsų įstaigą / įmonę priimami darbuotojai?
(galima išvardyti: punctualumas, darbštumas, atsakingumas, lojalumas, empatija ir pan.)
7. Apibūdinkite, koks darbuotojas jūsų įmonėje yra ypač vertinamas? Ar labiau vertinate racionalų protą, ar emocinį intelektą?
8. Ką jūs manote apie darbuotoją vyrą ir darbuotoją moterį, kuris (-i) ant savo darbo stalo yra pasistatęs (pasistačiusi) savo šeimos nuotrauką?
9. Ar galite teigti / ar atsimenate atvejų, kai tą patį darbą dirbanti moteris ir vyras tą pačią (panašią) užduotį įvykdo ar tą pačią (panašią) problemą išsprendžia skirtingai? Jei prisimenate, pateikite pavyzdį.
10. Ar jūsų įstaigoje / įmonėje yra padalinių / veiklos sričių, kurioms, jūsų nuomone, galėtų vadovauti tik vyras arba tik moteris? Jei taip, įvardykite, trumpai apibūdinkite juos.
11. Kokias „moteriškas“ ir „vyriškas“ savybes labiausiai vertinate?
Pvz., vyriškos savybės: vyrai ambicingesni, daugiau pasitiki savimi...
Moteriškos savybės: kruopštumas, atsakingumas ar pan.
12. Ar jūsų įstaigoje / įmonėje yra tik vyriškų ir tik moteriškų darbų? Ar skelbdami darbuotojo atranką ir kviesdami į pokalbį dėl darbo, turite omeny, kad tam tikras funkcijas galėtumėte pavesti tik vyrui arba tik moteriai?
13. Ar darbe toleruojate skirtingas nuomones, skirtingus požiūrius? Ar konstruktyviai primate kritiką?

14. Ar taikote šeimos ir darbo derinimo, kitas nefinansines darbuotojų skatinimo priemones, pvz., lankstų darbo laiką, galimybę dirbti iš namų, daugiau laisvų dienų ir pan.?
15. Ar manote, kad šeimos ir profesinio gyvenimo (įsipareigojimų darbui ir šeimai) derinimas neigiamai veikia jūsų darbuotojų veiklos rezultatus?
16. Jei tektų pasirinkti, ką atleisti iš darbo – pagyvenusią moterį ar vidutinio amžiaus vyrą, ką rinktumėtės atleisti ir kodėl?
17. Ką manote apie lyčių lygybės politikos įgyvendinimą įstaigose / įmonėse? Ar jums tokia politika priimtina? Ar ji jums atrodo reali, ar manote, kad tai tik formalumas?

III. DARBO UŽMOKESTIS

18. Kokia jūsų įmonės / įstaigos darbo užmokesčio politika? Trumpai apibūdinkite (pvz., taikoma pastovioji ir kintamoji dalys, priedų, priemonių skyrimas už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą ir pan.).
19. Dėl kokių priežasčių (kokiais atvejais) jūsų įmonėje dažniausiai didinamas darbo užmokestis darbuotojams? – galima žymėti kelis variantus
 1. Keičiasi pareigos (pakyla karjeros laiptais)
 2. Dėl darbuotojo veiklos rezultatų (nustatomas procentas – kintamoji dalis, priklausanti nuo rezultatų)
 3. Dėl minimaliojo darbo užmokesčio padidėjimo
 4. Didėjant darbo krūviui
Pagerėjus įmonės finansinei būklei
 5. Darbo užmokestis mūsų įmonėje didinamas nuosekliai (atsižvelgiant į darbo stažą įmonėje, į infliaciją šalyje ar pan.)
 6. Darbuotojui ėmusis iniciatyvos (darbo užmokestis paprastai padidėja po darbuotojo pokalbio su darbdaviu, darbuotojui ketinant pereiti į kitą darbą ir taip stengiantis jį išlaikyti įmonėje ar pan.);
 7. Kita _____ .

20. Dėl kokių priežasčių (kokiais atvejais, jei tokių buvo) jūsų įmonės darbuotojams buvo sumažintas darbo užmokestis? – galima žymėti kelis variantus
1. Sumažintas darbo krūvis (pvz., nuo 1 etato iki 0,75)
 2. Pasikeitė pareigos į žemesnes
 3. Dėl prastesnių darbuotojo veiklos rezultatų
 4. Dėl negebėjimo derinti darbo ir šeimos gyvenimo
 5. Pablogėjus įmonės finansinei būklei
 6. Dėl subjektyvių priežasčių (pvz., darbuotojui buvo pritaikyta nuobauda, dėl įmonės patirtų nuostolių ir pan.)
 7. Kita _____ .

21. Ar pastebėjote, kad jūsų įmonėje / įstaigoje moterų ir vyrų darbo užmokestis skirtingi? Jei taip, ar analizavote / žinote to priežastis?
22. Ar galite teigti, kad jūsų įmonėje / įstaigoje, nepriklausomai nuo lyties, yra sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos? Ar analizavote / žinote tokių skirtumų priežastis?

IV. TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ ĮGYVENDINIMAS

23. Ar jūsų įmonėje / įstaigoje yra sudaryta kolektyvinė sutartis? Jei taip, ar joje įtrauktos nuostatos, įgyvendinančios lyčių lygybės politiką / lyčių lygybės principų laikymąsi?
24. Ar kolektyvinėje sutartyje (jei ji sudaryta), darbo sutartyse, darbovietės lygių galimybių planuose (jei jie parengti ar rengiami) įtrauktos nuostatos dėl vieno do atlyginimo už tokį patį darbą, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties? Ar turite lygių galimybių plano (jei jis yra) įgyvendinimo stebėjimo rezultatus šiuo aspektu? Kokie jie?

DĖKOJAME UŽ JŪSŲ DALYVAVIMĄ APKLAUSOJE!

3 priedas.

Vienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darbą gerosios praktikos pavyzdžiai

1. Lyčių atlyginimų skirtumo įstatymas. Belgija⁶¹

Tikslas. Nustatyti ir įgyvendinti praktines priemones moterų ir vyrų atlyginimų skirtumui mažinti, įskaitant skaidrumo ir atlyginimų skirtumo viešinimo didinimą nacionaliniu, sektoriniu, įmonės / bendrovės lygmeniu, ypač socialinių partnerių derybose.

Aprašymas. Lyčių atlyginimų skirtumo įstatymas nustato penkias praktines priemones, kurios įtraukiamos į trijų lygių kolektyvines sutartis:

1. nacionalinio lygmens, sudaromą socialinių partnerių, įeinančių į Nacionalinę darbo tarybą;
2. sektorinio lygmens, sudaromą socialinių partnerių, įeinančių į sektorinius komitetus;
3. įmonės lygmens – šiuo lygmeniu kolektyvinė sutartis pasirašoma atsižvelgiant į aukštesnio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatas.

Įstatyme įtvirtintos šios praktinės priemonės:

1. **atskiro skyriaus, skirto lyčių atlyginimų skirtumams, įtraukimas į Techninį pranešimą, kurį kas dveji metai rengia Centrinė ekonomikos taryba (nacionalinis lygmuo).** Lyčių atlyginimų skirtumo įstatymas reikalauja, kad socialiniai partneriai įtrauktų lyčių atlyginimų skirtumų klausimą į sektorinio lygmens derybas. Socialiniai partneriai turi susiderėti ir raštu įtvirtinti priemones, kurių imsis, kad būtų mažinamas moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas, įskaitant lyčiai neutralias darbų klasifikacijos sistemas. Nacionalinė darbo taryba bei Centrinė ekonomikos taryba turi analizuoti ir kas dvejus metus į Techninį pranešimą įtraukti atskirą skyrių, kaip mažinamas moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas.
2. **darbų klasifikacijos sistemų patikra neutralumo lyčių atžvilgiu aspektu (sektorinis lygmuo).** Lyčių atlyginimų skirtumo įstatymas reikalauja, kad Belgijos viešosios užimtumo tarnybos Kolektyvinių darbo santykių

61 Europos Komisijos Gerosios praktikos apsikeitimo seminaras „Lyčių atlyginimų skirtumo mažinimas“, 2016 m. spalio 20-21 d., Belgija: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-tackling-gender-pay-gap-october-2016-belgium_en; Vandekerckhove, S., Knipprath, H. Belgijos lyčių atlyginimų skirtumo įstatymas *The Gender Pay Gap Law in Belgium*. Leuveno Universitetas, Darbo ir visuomenės tyrimų institutas. University of Leuven – HIVA Research Institute for Work and Society.

direktoratas peržiūrėtų ir įvertintų esamas darbų klasifikacijos ir vertinimo sistemas neutralumo lyčių atžvilgiu aspektu, naudodamas Belgijos moterų ir vyrų lygybės instituto parengtus neutralumo lytims kriterijus, vertinimo metodikas, patikros sąrašus (angl. *Checklist*). Darbų klasifikacijos ir vertinimo sistemas Kolektyvinių darbo santykių direktorato vertinimui pateikia sektoriai socialinių partnerių komitetai. Toliau per šešis mėnesius atliekamas vertinimas ir parengiamos rekomendacijos. Jei pateikta vertinti sistema pasirodo nesanti neutrali lyčių atžvilgiu, sektorinis socialinių partnerių komitetas turi per dvejus metus pakeisti esamas sistemas taip, kad jos taptų neutralios lyčių atžvilgiu. Jei per dvejus metus tai nėra atlikta, sektorinis komitetas privalo per tris mėnesius pateikti paaiškinimą, dėl kokių priežasčių to nepavyko padaryti. Ši informacija perduodama Moterų ir vyrų lygybės institutui.

3. **socialinio balanso žiniaraščių duomenų pateikimas pagal lytį (įmonės lygmuo).** Visos bendrovės ir didelės asociacijos, įdarbinančios daugiau nei 20 darbuotojų, turi kasmet Belgijos nacionaliniam bankui pateikti „socialinio balanso žiniaraščius“ kaip priedą prie kasmetinės sąskaitos. Šie socialinio balanso žiniaraščiai apima informaciją apie darbo jėgą: darbuotojų skaičių, darbo valandas, darbo kaštus, kontraktus, mokymosi galimybes. Visi šie parametrai turi būti pateikiami pagal lytį. Siekiant asmens duomenų saugumo, kai tam tikra pareigybių kategorija turi ne daugiau kaip tris darbuotojus, skirstymas pagal lytį nėra būtinas. Šie žiniaraščiai yra vieši ir skirti atlyginimų skaidrumui didinti.
4. **dvimetis įmonių ataskaita apie atlyginimų struktūrą.** Kiekvienas darbdavys, pas kurį dirba 50 ir daugiau darbuotojų, turi kas dvejus metus parengti pranešimą apie atlyginimų struktūrą. Šis pranešimas turi apimti atlyginimų dydžius, socialines išmokas ir kitas išmokas pagal lytį bei pareigybes. Be to, šiame pranešime darbdavys turi nurodyti, ar nustatydamas atlyginimų struktūrą rėmėsi Moterų ir vyrų lygybės instituto parengtais lyčiai neutraliais kriterijais. Dvimetis pranešimas privalo būti perduotas Darbo tarybai arba, jos nesant, profesinei sąjungai. Šio pranešimo pagrindu Darbo taryba ar profesinė sąjunga aptaria su darbdaviu ir kartu nusprendžia, ar reikia rengti Veiksmų planą lyčiai neutraliai atlyginimo struktūrai įgyvendinti. Veiksmų planas turi turėti aiškius tikslus, numatyti būdus tikslams pasiekti, įvykdymo terminus, pažangos stebėsenos mechanizmus. Kiekvienas dvimetis pranešimas turi apimti ir atliktą pažangą, siekiant lyčiai neutralios darbo užmokesčio struktūros. Jei darbdavys nepateikia darbo užmokesčio struktūros analitinio pranešimo, jam skiriama bauda nuo 300 iki 6000 eurų.

5. **mediatoriaus pareigybės įsteigimas įmonėse (įmonės lygmuo).** Bendrovės, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, turi skirti Darbo tarybos pasiūlytą mediatorių. Mediatorius rengia moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo mažinimo veiksmų planą, taip pat pažangos ataskaitas, konsultuoja darbuotojus, kurie mano patiriantys diskriminaciją, informuoja juos apie problemos sprendimo būdus. Bet kuris asmuo, trukdantis mediatoriui atlikti savo pareigas, įskaitant sudaromas kliūtis gauti reikiamus duomenis, taip pat ir socialinius duomenis, yra baudžiamas laisvės atėmimo bausme nuo 6 mėnesių iki 3 metų ir / arba bauda nuo 3000 iki 6000 eurų. Darbdavys atsako už baudos sumokėjimą pagal Civilinį kodeksą.

2. LOGIB. Šveicarija⁶²

Tikslas. Padėti socialiniams partneriams patiems įvertinti, kaip jų įmonėje / bendrovėje įgyvendinama vienodo atlyginimo moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą politika.

Priemonės aprašymas. Vienodo atlyginimo įsivertinimo bendrovėse instrumentas LOGIB (angl. *Equal pay self-test tool: Logib*) parengtas Šveicarijos federalinės lyčių lygybės tarnybos ir skirtas patikrinti, ar bendrovė užtikrina vienodą atlyginimą vyrams ir moterims už vienodą ir vienodos vertės darbą. Skaičiavimai šiuo instrumentu yra atliekami pagal objektyvius duomenis, nulemiančius atlyginimą. Šis įrankis parengtas EXCEL pagrindu tuo pačiu būdu kaip paprastai pildomos viešųjų pirkimų deklaracijos.

LOGIB paketą sudaro LOGIB programa, EXCEL duomenų lapas ir detali naudojimo instrukcija žingsnis po žingsnio, įskaitant atsakymus į dažniausiai keliamus klausimus. Visą paketą galima atsisiųsti nemokamai <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib/download-logib.html>.

Duomenys, kuriuos reikės suvesti:

- Bendrieji duomenys: duomenų skaičiavimo meniuo, bendrovės darbuotojų skaičius, išskyrus praktikantus, stažuotojus ir pan., darbo valandų skaičius tą mėnesį;
- Asmeniniai duomenys: gimimo data, lytis, darbo stažas, mokymai;
- Duomenys apie darbą: atliekamas darbas / pareigos, darbo įgūdžių lygis / kompetencija, profesinė pozicija;

62 Šveicarijos lyčių lygybės federalinė tarnyba: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib.html>; LOGIB įrankis: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool--logib/download-logib.html>

- Duomenys apie darbo laiką ir atlyginimą: gaunantys atlyginimą kas mėnesį – dirbtų dienų skaičius, gaunantys valandinį atlyginimą – dirbtų valandų skaičius, bazinė alga, priedai, premijos, „tryliktasis atlyginimas“, pašalpos, kitos specialiosios išmokos.

Apdorojus įvestus duomenis gaunami rezultatai:

- kokie yra moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai ir jų atsiradimo priežastys,
- kiek mažiau ar daugiau gauna moterys ar vyrai, kai yra atsižvelgta į jų asmeninių duomenų ir darbo skirtumus (nepaaiškinamas skirtumas, susijęs su lytimi).

Instrumentu LOGIB gali pasinaudoti bet kurios šalys, bet kuri darbovietė. Prieš naudojant šį instrumentą svarbu pasitikrinti, ar teisingai suprantamos duomenų, kuriuos reikės suvesti, sąvokos atitinkamos šalies darbovietėse vartojamų sąvokų kontekste. Jos turi koreliuoti su LOGIB sąvokomis, kad neiškreiptų rezultato (pavyzdžiui, ar darbovietė naudoja tokią išmokų rūšį kaip pašalpos, ar naudoja kitą atitikmenį ir pan.).

3. Bendrovių pajamų ataskaitos. Austrija⁶³

Tikslas. Mažinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą, padedant darbdaviams didinti atlyginimų struktūros skaidrumą, viešumą.

Priemonės aprašymas. Visos bendrovės, kuriose dirba daugiau nei 150 darbuotojų, turi kas dvejus metus parengti personalo pajamų ataskaitas, kuriose būtų atspindėti vienodo atlyginimo moterims ir vyrams už vienodą ir vienodos vertės darbą principo įgyvendinimo rezultatai. Ataskaitos turi parodyti moterų ir vyrų skaičių visose pareigybių kategorijose, vidutines moterų ir vyrų pajamas atskirai, darbo laiką pagal lytį visose kategorijose. Ši ataskaita perduodama Darbo tarybai ar, jei jos nėra, visiems darbuotojams.

Siekiant padėti darbdaviams tinkamai paruošti šias ataskaitas, parengtas Vienodo atlyginimo ataskaitų rengimo praktinis vadovas. Jame pateikiamos praktinės instrukcijos ir konkretūs lentelių bei skaičiavimų pavyzdžiai. Be to, socialiniams partneriams rengiami šių ataskaitų ruošimo mokymai. Lygių galimybių ombudsmeno institucija savo tinklalapyje nuolat skelbia ir atnaujina dažniausiai

63 Europos Komisijos Gerosios praktikos apsikeitimo seminaras „Lyčių atlyginimų skirtumo mažinimas“, 2016 m. spalio 20-21 d., Belgija. Sorger, C., *L&R Social Research*. Lyčių atlyginimų skirtumų mažinimas Austrijoje. [*Tackling the gender pay gap in Austria*]: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-tackling-gender-pay-gap-october-2016-belgium_en

užduodamų klausimų rubriką. Visos šios priemonės padeda socialiniams partneriams rengti vienodo atlyginimo ataskaitas.

2015 m. spalį buvo atliktas vienodo atlyginimo ataskaitų vertinimas, kuris nustatė, kad dauguma įmonių rengia ir teikia šias ataskaitas. Tačiau ataskaitų turinio vertinimas atskleidė, kad daugumoje jų apsiribota tik privalomos minimalios informacijos pateikimu. Bendradarbiavimas su Darbo tarybomis vyksta konstruktyviai, dauguma ataskaitų joms pateikiama laiku, tačiau darbuotojams tokia informacija tampa prieinama rečiau ir ja dažniausiai pasinaudoja darbuotojai, turintys aukštesnį išsilavinimą.

Vertinant nustatyta, kad Vienodo atlyginimo ataskaitos smarkiai prisideda prie moterų ir vyrų atlyginimų skirtumo matomumo, tačiau palyginti nedaug įmonių ėmėsi konkrečių priemonių atlyginimų skirtumui mažinti.

4. Privalomas minimalaus atlyginimo deklaravimas įdarbinimo skelbimuose. Austrija⁶⁴

Tikslas. Mažinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą, padedant darbdaviams didinti atlyginimų struktūros skaidrumą ir viešumą.

Priemonės aprašymas. Darbo skelbimuose darbdavys privalo nurodyti minimalų atlyginimą konkrečiai skelbime nurodytai pareigybei ir galimybę derėtis dėl didesnio atlyginimo, jei tokia suteikiama. Tokiu būdu siekiama darbuotojui suteikti daugiau informacijos ir išvengti diskriminacijos atlyginimų srityje po įsidarbinimo. Šio reikalavimo pažeidimas užtraukia sankcijas. Regiono administracija darbdaviui, pažeidusiam šią taisyklę, gali skirti iki 360 eurų baudą už kiekvieną pažeidimą. Už pirmą pažeidimą paprastai skiriamas įspėjimas.

5. Paramos moterims programa. (Jungtinės Karalystės Šefildo universitetas)⁶⁵

Tikslas. Mažinti atlyginimų skirtumą, didinant moterų skaičių aukščiausiose mokslo pozicijose ir sudarant sąlygas mokslininkėms lengviau grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų tomis pat sąlygomis, įskaitant atlyginimą, kokiomis ji dirbo iki išeidama vaiko priežiūros atostogų, bei dirbti per šias atostogas.

64 Europos Komisijos Gerosios praktikos apsikeitimo seminaras „Lyčių atlyginimų skirtumo mažinimas“, 2016 m. spalio 20-21 d., Belgija. Sorger, C., *L&R Social Research*. Lyčių atlyginimų skirtumų mažinimas Austrijoje. [*Tackling the gender pay gap in Austria*]: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-tackling-gender-pay-gap-october-2016-belgium_en

65 Šefildo universitetas, Jungtinė Karalystė (The University of Sheffield, UK): <https://www.sheffield.ac.uk/hr/equality/support/warp>. Šefildo universitete mokosi 25,000 studentų iš 128 šalių. Jame dirba daugiau nei 5 500 darbuotojų. Universitetas yra Russell grupės narys ir yra aukštai vertinamas dėl savo mokymų ir atliekamų pasaulinio lygio tyrimų.

Paramos moterims mokslininkėms programos (WARP) aprašymas. Šefildo universitetas teikia finansinę tikslinę paramą akademinėje srityje dirbančioms moterims, suteikdamas joms galimybę tęsti svarbius tyrimus vaiko priežiūros atostogų metu arba grįžus po jų. Tikslinė parama (pvz., tyrimams tęsti) gali siekti nuo 5000 iki 10 000 svarų sterlingų.

Grįžtančioms po vaiko priežiūros atostogų į darbą moterims mokslininkėms sudaromos galimybės dirbti pagal lankstų darbo grafiką. Taip moterys neiškrinta iš darbo, lengviau į jį grįžta, o universitete išsaugomas atliekamų darbų tęstinumas, ypač tyrimų ir plėtos srityse.

WARP programos teikiama parama gali pasinaudoti visų fakultetų moterys mokslininkės ir tyrėjos, atitinkančios tinkamumo kriterijus: būti akademinio ar tyrimų personalo nare, tuo metu ne trumpiau kaip 6 mėnesius būti vaiko priežiūros atostogose, turėti su tiesioginiu vadovu suderintą darbo planą ir kt.

Rakauskienė, Ona Gražina; Krinickienė, Eglė; Servetkienė, Vaida

MOTERŲ IR VYRŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIS LIETUVOJE. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 2020, 272 p.

Bibliogr. 236–244 p.

Moterų ir vyrų darbo užmokesčio bei pajamų atotrūkio tema yra nagrinėta daugelio autorių pasaulyje ir Lietuvoje. Tačiau monografijoje išryškintos Lietuvoje gana nelauktos tendencijos ir pokyčiai bei pateikti nauji tyrimų rezultatai lyčių lygybės srityje.

Remiantis autorių atlikto tyrimo išvadomis, žvelgiant iš rinkos ekonomikos 30 metų laikotarpio retrospektyvos, Lietuvoje lyčių lygybės srityje pasiekti įspūdingi rezultatai. Svarbiausi pasiekimai lyčių lygybės srityje – per 30 metų pasikeitė lyčių lygybės stereotipai, pasitebima sparti moterų dalyvavimo darbo rinkoje pažanga, pasikeitė darbdavių požiūris į moterį – darbuotoją: darbdaviai aukštai vertina moterų darbo potencialą, jų išsilavinimą ir profesines savybes. Tačiau, nepaisant pasiektos pažangos, atlikto tyrimo rezultatai leidžia išskirti Lietuvoje naują akcentą ir iššūkį lyčių lygybės srityje – didelę moterų diskriminaciją pagal amžių, ypač priešpensinio ir pensinio amžiaus moterų.

Ši problematika nors ir buvo nagrinėjama Lietuvoje, tačiau dažnai suvokiama kaip savaimė suprantama, kad pajamos, sulaukus pensinio amžiaus, ir turi mažėti. Autorių pozicija yra kita – vyresnio amžiaus žmonių profesinis potencialas yra didžiulis neišnaudotas šalies ekonomikos resursas ir tikslinga jį efektyviai panaudoti šalies darbo rinkoje. Sparčiai didėjant visuomenės senėjimo ir emigracijos iš Lietuvos rodikliams, turėtų didėti vyresnio amžiaus žmonių paklausa darbo rinkoje. Sukaupta vyresnio amžiaus žmonių darbo patirtis, žinios, profesinis potencialas turėtų būti panaudoti Lietuvos ekonomikoje, ypač sparčiai mažėjant darbo jėgai dėl didelio masto emigracijos iš šalies.

Autorių atlikti darbuotojų ir darbdavių sociologiniai tyrimai leido atskleisti gilumines lyčių, ypač vyresnio amžiaus žmonių pajamų skirtumų priežastis. Kaip vieną iš svarbių monografijos privalumų galima pažymėti ir tai, kad darbas turi ne tik teorinę, bet ir praktinę reikšmę darbuotojams ir darbdaviams vertinant moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus. Pasiūlytas LOGIB metodas leidžia palyginti, greitai ir paprastai įvertinti moterų ir vyrų padėtį darbo užmokesčio srityje visoje Lietuvoje ir bet kurioje verslo įmonėje ar įstaigoje. Tai – naujas žingsnis lyčių ekonomikos mokslinių tyrimų srityje.

Darbas yra inovacinis, turi mokslinę ir praktinę vertę, jis būtų naudingas mokslo bendruomenės atstovams, politikams, ekonomistams, verslininkams, darbdaviams, darbuotojams, studentams, nevyriausybinų organizacijų atstovams, besidomintiems lyčių lygybės klausimais.

**Ona Gražina Rakauskienė,
Eglė Krinickienė, Vaida Servetkienė**

MOTERŲ IR VYRŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIS LIETUVOJE

Monografija

Redaktorė Ilona Čiužauskaitė
Maketavo Aurelija Sukackė

Viršelio iliustracija: E. Degas, *Edmondo and Thérèse Morbilli*, 1865
© Courtesy National Gallery of Art, Washington

Tiražas 50 egz.
Leidinio apimtis 12,72 aut.l.

Išleido Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius
Puslapis internete: www.mruni.eu

Spausdino UAB „Baltijos kopija“
Kareivių g. 13b, Vilnius
Puslapis internete www.kopija.lt