

VILNIAUS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

EKONOMINĖ ANALITIKA

Martynas Žegunis

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

VYRŲ IR MOTERŲ DARBO PAJAMŲ ATOTRŪKIS LIETUVOJE: JO PRIEŽASTYS IR MAŽINIMO BŪDAI	THE GENDER INCOME GAP IN LITHUANIA: ITS CAUSES AND WAYS OF REDUCING IT
---	---

Darbo vadovė dr. Kristina Zitikytė

Vilnius, 2023

TURINYS

ĮVADAS	3
1. VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIO VERTINIMO KRITINĖ LITETATŪROS APŽVALGA	6
1.1. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio priežastys	6
1.1.1. Užimtumas ir jo ryšys su pajamų atotrūkiu	6
1.1.2. Profesinė segregacija	8
1.1.3. Stiklinės lubos	10
1.1.4. Darbo valandų skaičius	12
1.1.5. Motinystė	14
1.1.6. Žmogiškasis kapitalas	15
1.1.7. Konkurencingumas	17
1.1.8. Derėjimasis	18
1.1.9. COVID-19	19
1.2. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio pasekmės senatvėje	20
1.3. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio mažinimo būdai	22
1.4. Pajamų atotrūkis Lietuvoje	31
2. VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIO VERTINIMO METODOLOGIJA	35
2.1. Duomenys	35
2.2. Oaksakos ir Blinderio dekompozicija ir kvantilinė regresija	36
3. VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIO ĮVERTINIMAS LIETUVOJE	41
3.1. Moterų diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje 2018 m.	41
3.2. Moterų diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje 2014 m.	46
3.3. Moterų diskriminacijos palyginimas Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m.	48
3.4. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2018 m.	49
3.5. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2014 m.	60
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	66
LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	68
SUMMARY	77
PRIEDAI	79

IVADAS

Moterys visame pasaulyje vidutiniškai vis dar uždirba apie 20% mažiau nei vyrai (Massetot ir Ceballos, 2022). Šie pajamų skirtumai tarp lyčių yra pastebimi visose šalyse. Išsivysčiusiame pasaulyje šie atotrūkiai per pastarąjį šimtmetį sparčiai mažėjo, tačiau pastaraisiais dešimtmečiais pažanga sustojo, o atotrūkis ir toliau išlieka didelis (Blau ir Kahn, 2017). Nuo 1960 m. atotrūkis sumažėjo daugiausia dėl moterų padidėjusio išsilavinimo lygio ir dalyvavimo darbo rinkoje bei dėl lėtesnio vyrų darbo užmokesčio augimo. Manoma, kad jei lyčių pajamų atotrūkis ir toliau mažės tuo pačiu tempu kaip nuo 1970 m., moterys pasieks atlyginimų lygybę 2059 m., o jei mažės mažesniu tempu kaip nuo 2001 m., moterys pasieks pajamų lygybę tik 2106 m. (Miller ir Vagins, 2018). Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis yra viena aktualiausių mokslo sričių temų, plačiai analizuojama mokslininkų ir praktikų, aktyviai diskutuojama politikų, organizacijų vadovų, darbuotojų, profesinių sąjungų ir kitų organizacijų, bei dažnai reikalaujanti atidžiai peržvelgti nacionalines ir tarptautines užmokesčio už darbą tendencijas. Lyčių lygybė darbo rinkoje yra svarbi, nes į darbo jėgą įtraukus daugiau moterų būtų gauta didesnė ekonominė nauda, šalių ekonomikos taptų labiau atsparios krizėms, bei taip pat būtų sumažinta didžiausia vyrų ir moterų pajamų atotrūkio pasekmė – aukštas moterų skurdo lygis senatvėje. Pasak Lagarde ir Ostry (2018), panaikinus lyčių skirtumą besivystančiose šalyse, BVP galėtų padidėti vidutiniškai 35%. Vienodas atlyginimas už vienodą darbą yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų.

Siekdama sumažinti vyrų ir moterų pajamų atotrūkį Europos Komisija priėmė 2017-2019 m. Europos Sąjungos veiksmų planą kovoti su lyčių darbo užmokesčio skirtumu. Šį veiksmų planą sudarė 8 pagrindiniai tikslai: tobulinti vienodo darbo užmokesčio principo taikymą, kovoti su segregacija profesijose ir sektoriuose, kovoti su priežiūros nuobauda, geriau įvertinti moterų įgūdžius, pastangas ir atsakomybes, atskleisti nelygybes ir stereotipus, informuoti visuomenę apie lyčių darbo užmokesčio skirtumą, skatinti partnerystes, siekiant numalšinti vyrų ir moterų pajamų skirtumus ir sulaužyti stiklines lubas – nematomus dirbtinius barjerus profesinės karjeros siekiančiai moteriai. Po šio veiksmų plano sekė lyčių lygybės strategija 2020-2025 m., kuria siekiama padaryti didelę pažangą lyčių lygybėje iki 2025 m. sumažinant lyčių darbo užmokesčio ir pensijų skirtumą bei pasiekiant vienodą dalyvavimą įvairiuose sektoriuose. Be to, po 10 metų derybų, 2022 m. lapkričio 22 d. Europos parlamentas priėmė vieną reikšmingiausių direktyvų dėl lyčių pusiausvyros įmonių valdybose, kuria

siekiama pagerinti lyčių pusiausvyrą priimant sprendimus didžiausiose ES biržinėse bendrovėse. Pagal naująjį teisės aktą iki 2026 m. biržinės bendrovės turėtų siekti, kad moterys užimtų bent 40% nevykdomųjų direktorių pareigų arba bent 33% visų direktorių pareigų. Nepaisant visų veiksnių, kurie skirti jai mažinti, vyrų ir moterų pajamų atotrūkis išlieka didelis. Ši nelygybė darbo rinkoje yra įprasta ir nebūtinai atsiranda dėl darbdavių diskriminacijos. Lyčių nelygybė gali pasireikšti kaip per didelis vyrų ar moterų atstovavimas tam tikruose ekonomikos sektoriuose, nevienodos galimybės užimti vadovavimo pareigas, išsilavinimas, motinystė ir kt.

Mažesnis moterų darbo užmokestis gali rodyti, kad darbo rinkoje egzistuoja diskriminacija, tačiau nebūtinai taip ir yra. Siekiant nustatyti, kiek pagrįsti darbo užmokesčio neatitikimai, buvo įvesta paaiškinamo lyčių darbo užmokesčio skirtumo samprata (Miedzynarodowa, 2016). Kiek įvairūs veiksniai paaiškina vyrų ir moterų pajamų atotrūkį yra plačiai išnagrinėta mokslinėje literatūroje. Pasak EBPO (2017), lyčių skirtumas, susijęs su tikimybe dirbti labai ilgas valandas, lemia 7% darbo užmokesčio skirtumo, profesinė segregacija paaiškina 11%, o moterys, dirbančios trumpesnes valandas, paaiškina 26% atotrūkio EBPO. Chamberlain (2016) teigia, kad išsilavinimas, patirtis ir profesinė segregacija paaiškina 50-75% darbo užmokesčio skirtumo nagrinėtose šalyse. Bartolucci (2009) nustatė, kad 12.5% vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Vokietijoje lemia lyčių derybinės galios skirtumai. Goldin, Kerr, Olivetti ir Barth (2017) sako, kad maždaug 60% procentų gali būti siejama su menkesniu moterų gebėjimu pakilti ir užimti aukštesnes pareigas įmonėse. Didelę vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo dalį galima paaiškinti įvairiais veiksniais, tačiau net kai mokslininkai atlieka kruopščiausius empirinius tyrimus, pritaikę daugybę statistinių kontrolės priemonių, lyčių darbo užmokesčio skirtumas vis tiek išlieka reikšmingas, o nepaaiškinta darbo užmokesčio skirtumo dalis įprastai siekia bent 8% (Chamberlain, 2016).

Darbo tikslas – įvertinti ir palyginti pajamų atotrūkį ir jį lemiančius veiksnius Lietuvoje.

Darbo uždaviniai:

1. Identifikuoti vyrų ir moterų pajamų atotrūkio priežastis ir jį sąlygojančius veiksnius.
2. Išskirti pagrindinius vyrų ir moterų pajamų atotrūkio mažinimo būdus ir jų pritaikymą įvairiose šalyse.
3. Identifikuoti ir sudaryti lyčių pajamų atotrūkio vertinimo metodus.
4. Nustatyti, įvertinti ir palyginti vyrų ir moterų pajamų atotrūkį Lietuvoje.

Darbo metodai. Šiame darbe atliekama kritinė literatūros šaltinių analizė ir pajamų atotrūkiui nustatyti ir įvertinti naudojami Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos metodas ir kvantilinė regresija.

Darbo struktūra. Šį darbą sudaro 3 skyriai. Pirmame skyriuje atliekama literatūros analizė: aprašomos vyrų ir moterų pajamų atotrūkį lemiančios priežastys, pajamų atotrūkio sukeltos pasekmės senatvėje bei pajamų atotrūkio mažinimo būdai. 2 skyriuje aprašomi tyrime naudojami duomenys ir tyrimo metodologija. 3 skyriuje pateikiami Lietuvos 2014 m. ir 2018 m. pajamų atotrūkio vertinimo rezultatai.

1. VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIO VERTINIMO KRITINĖ LITETATŪROS APŽVALGA

Šiame skyriuje yra identifikuojamos pagrindinės lyčių pajamų atotrūkio priežastys, COVID-19 pandemijos poveikis jam, atotrūkio pasekmės senatvėje, mažinimo būdai ir apžvelgiamas pajamų atotrūkis Lietuvoje.

1.1. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio priežastys

Vyrų ir moterų pajamų atotrūkį lemia daug veiksnių: profesinė segregacija, stiklinės lubos, darbo valandų skaičius, motinystė, žmogiškasis kapitalas, konkurencingumas ir derėjimasis. Išnagrinėtoje literatūroje daugiausiai minima priežastis yra profesinė segregacija – 24 kartus, stiklinės lubos, darbo valandų skaičius ir motinystė yra minimos po 19 kartų, žmogiškasis kapitalas ir konkurencingumas 10 kartų, o derėjimasis 9 kartus.

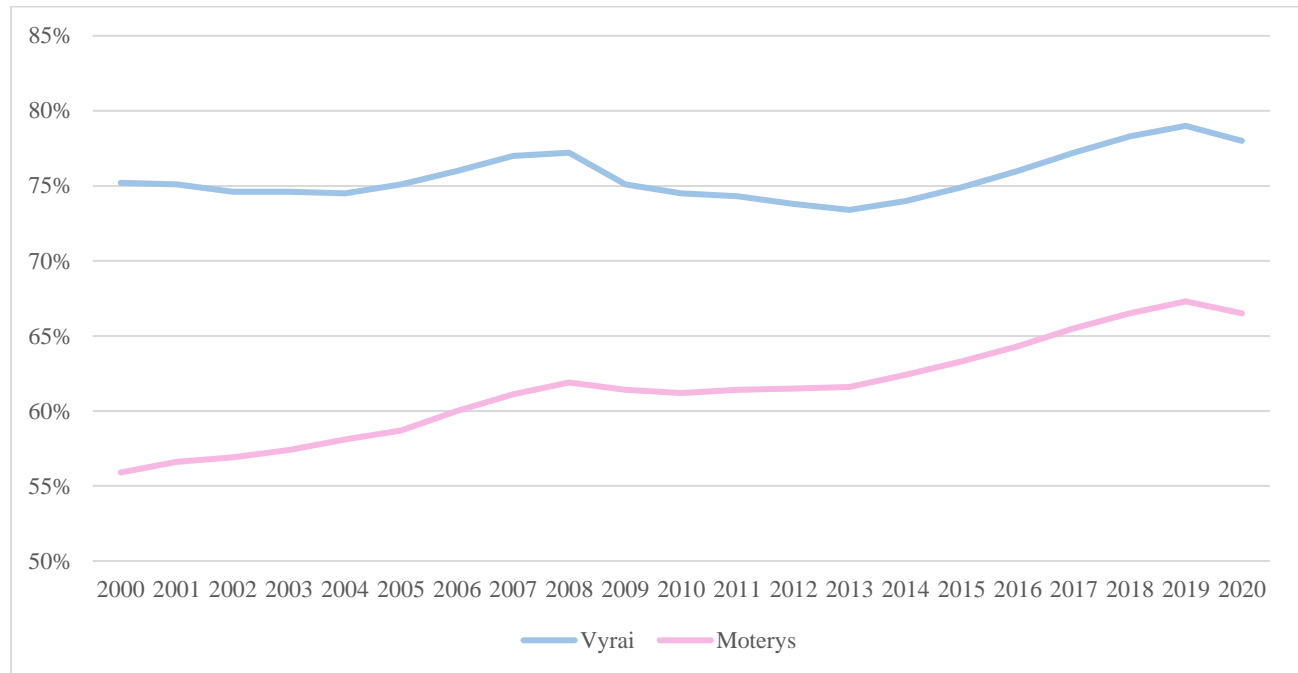
1.1.1. Užimtumas ir jo ryšys su pajamų atotrūkiu

Užimtumo lygis yra vienas pagrindinių rodiklių, padedančių paaiškinti vyrų ir moterų pajamų atotrūkį. 1 paveiksle yra pateiktas vyrų ir moterų (20-64 m.) užimtumas Europos Sąjungoje 2000-2020 m. Pagal šį paveikslą matome, kad per 2000-2020 laikotarpį moterų užimtumo lygis žymiai padidėjo - nuo 55,9% iki 66,5%, o atotrūkis tarp vyrų ir moterų užimtumo lygio sumažėjo nuo 19,3% iki 11,5%. Šį padidėjimą daugiausiai lėmė paslaugų sektoriaus augimas, kuriame didžiąją dalį darbuotojų sudaro moterys (Petrongolo ir Ronchi, 2020). Nepaisant šio progreso, lyčių užimtumo lygio skirtumas išlieka didelis. Pasak Mascherini, Bisello ir Rioboo Leston (2016), dėl mažesnio nei vyrų moterų užimtumo lygio, 2013 m. ES prarado 370 mlrd. EUR, o tai sudaro 2,8% ES BVP. Taip pat iš 1 paveikslo galima pastebėti, jog 2008 m. krizė ir COVID-19 pandemija skirtingai paveikė vyrų ir moterų užimtumą. 2008 m. dėl krizės vyrų užimtumas sumažėjo žymiai daugiau ir ilgesniam laikui nei moterų, nes daugiausiai paveikti sektoriai buvo tie, kuriuose daugiausiai dirbo vyrai. Per COVID-19 pandemijos pirmus metus matome, kad tiek vyrų ir tiek moterų užimtumas sumažėja beveik tiek pat, tačiau Fairlie, Couch ir Xu (2021) atskleidžia, kad kitais pandemijos metais moterų užimtumo lygis sumažėjo daugiau nei vyrų dėl padidėjusių priežiūros pareigų ir didelio pandemijos poveikio paslaugų sektoriui, kuriame daugiausiai dirba moterys. Petrongolo ir Ronchi (2020) teigia, kad užimtumo skirtumas daugiausiai kyla dėl vyraujančio moterų vaidmens vykdant pareigas šeimoje, kuris bent iš dalies yra susijęs su lytinės tapatybės normomis ir visuomenės požiūriu į lyčių vaidmenis.

Autorės sako, kad nors visuomenės požiūris į lyčių normas keičiasi, jų pasikeitimas yra per lėtas, jog būtų galima prognozuoti, kad lyčių užimtumo atotrūkis greitai išnyks.

1 paveikslas

Vyrų ir moterų (20-64 m.) užimtumas Europos Sąjungoje 2000-2020 m. (%)



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Eurostat duomenimis.

Ryšys tarp vyrų ir moterų pajamų atotrūkio ir užimtumo lygio skirtumo yra neįprastas, nes jis pasižymi neigiama koreliacija. Boll ir Lagemann (2019) teigia, kad iš atliktos šalių analizės, jog šalyje negali būti mažas pajamų atotrūkis ir mažas užimtumo lygio atotrūkis. Pasak šių autorių, viena iš priežasčių yra tai, kad šalys kuriose lyčių vaidmenys gana lygiaverčiai ir kuriose yra daug lanksčių darbo sąlygų ir darbo ne visą darbo dieną, suteikia galimybę moterims patekti į rinką, o tai lemia aukštą moterų užimtumo lygį, tačiau tai taip pat lemia ir mažą darbo užmokestį šiuose darbuose, kuris daugiausiai paveikia moteris. Tačiau taip pat šios mokslininkės atskleidžia, kad šalyse, kuriose menkas šeimos ir karjeros suderinamumas dėl prastos viešosios vaikų priežiūros infrastruktūros ir menkos lanksčios darbo tvarkos į rinką patenka tik tos moterys, kurios yra išsilavinusios ir turi potencialo daug uždirbti. Olivetti ir Petrongolo (2016) taip pat tvirtina, kad šalyse, kuriose yra dideli

užimtumo lygio skirtumai kaip įprastai Pietų Europoje, darbo užmokesčio skirtumai paprastai yra mažesni nei šalyse, kuriose užimtumo skirtumai yra maži kaip JAV ir Jungtinėje Karalystėje, kur vidutinė dirbanti moteris yra dažniau pasirenkama darbui nei vidutinis dirbantis vyras. Be to, šios autorės pastebi, kad įprastos mažai apmokamos moterų užduotys, tokios kaip slauga ir priežiūra, reguliariai mažina vidutinį moterų atlyginimą, todėl šalyse, kuriose šios užduotys daugiausia atliekamos už rinkos ribų, darbo užmokesčio skirtumo statistika moterims yra palankesnė, nors ir ne tokia palanki moterų užimtumo statistika. Neigiamą moterų ir vyrų ryšį tarp pajamų atotrūkio ir užimtumo lygio skirtumo lemia tai, kad esant mažam užimtumo lygio skirtumui moterys daugiau dirba ne pilną darbo dieną ir mažo darbo užmokesčio darbuose, o esant dideliame užimtumo lygio skirtumui tik moterys su išsilavinimu ir turinčios galimybę daug uždirbti patenka į darbo rinką dėl ko pajamų atotrūkis žymiai sumažėja.

1.1.2. Profesinė segregacija

Išnagrinėtoje literatūroje, profesinė segregacija yra minima kaip pagrindinė vyrų ir moterų pajamų atotrūkio priežastis. Profesijos ir pramonės pasirinkimas paaiškina 28–54% vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo penkiose nagrinėtose šalyse (Chamberlain, 2016). Mokslininkė prideda, kad kiekvienoje šalyje profesijos ir pramonės skirstymas yra pats didžiausias veiksnys, lemiantis lyčių darbo užmokesčio skirtumą. Blau ir Kahn (2017) nustatė, kad 1980 m. lyčių segregacija pagal profesijas ir pramonės šakas sudarė tik apie 27% atotrūkio, tačiau laikui bėgant didėjo ir 2010 m. ji jau sudarė apie 49% pajamų atotrūkio. Profesinė segregacija atsiranda, kai moterys yra atskirtos tam tikrose profesijose, tokiose kaip socialinės paslaugos, švietimas ir slauga (Alkadry ir Tower, 2011). Pasak EBPO (2017) moterų yra per daug paslaugų sektoriuje, ypač tokiose srityse kaip mažmeninė prekyba, sveikata ir socialinis darbas: 84% dirbančių moterų 2015 m. dirbo paslaugų sektoriuje, 11,6% pramonėje ir 4% žemės ūkyje. Be to, EBPO prideda, kad visose jos šalyse informacijos ir ryšių technologijų, finansų ir asmeninių paslaugų srityse, vidutinis valandinio darbo užmokesčio skirtumas siekė 22,1%, 22,8% ir 23,9% atitinkamai. Organizacija nustatė, kad sektorius, kuriame darbo užmokesčio skirtumas yra mažiausias, yra viešojo administravimo sektorius, kurio vidutinis valandinis darbo užmokesčio skirtumas yra 8,7%. Bishu ir Alkadry (2016) sako, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas išlieka visuose sektoriuose, tačiau taip pat pastebi, kad darbo užmokesčio skirtumas viešajame sektoriuje yra mažesnis nei kituose sektoriuose. Pasak Llorens, Wegner ir Kellough (2008), lūkesčiai, kad viešasis sektorius sudarys teisingą aplinką savo darbo jėgai, kyla iš sampratos, kad vyriausybė turi pareigą būti pavyzdiniu darbdaviu ir tinkamas pavyzdys privačiam sektoriui. Šie autoriai mano, kad pati institucinių procedūrų viešajame sektoriuje pobūdis,

įskaitant stojamuosius kvalifikacijos egzaminus, darbo pažymius ir veiklos vertinimo procedūras, sukuria sistemą, paremtą objektyvumu, o ne subjektyvumu vertinant darbuotojų veiklą. Be to, viešajame sektoriuje atlikti tyrimai rodo, kad moterys turėjo panašias galimybes patekti į aukštesnes vadovaujamas pareigas kaip ir vyrai (Bishu ir Alkadry, 2016). Nepaisant to, kad pajamų atotrūkis viešajame sektoriuje yra mažesnis, šie autoriai pastebi, kad nors profesinė segregacija paaiškina dalį darbo užmokesčio skirtumo tarp lyčių, moterys, kurios pereina prie profesijų, kuriose tradiciškai dominuoja vyrai, vis tiek negali įveikti darbo užmokesčio skirtumo. Alkadry ir Tower (2011) taip pat prideda, kad moterų atlygis paprastai yra didesnis profesijose, kuriose dominuoja vyrai, tačiau vyrai nuolat uždirba daugiau profesijose, nepriklausant nuo to, kuri lytis dominuoja. Be to, Boll ir Lagemann (2018) teigia, kad 22 iš 26 analizuotų šalių vyrai gauna vidutiniškai didesnes darbo užmokesčio priemokas nei moterys, kai priklauso tam pačiam sektoriui. Taip pat šie autoriai sako, kad darbo užmokesčio trūkumas, susijęs su lanksčiu ir ne visą darbo dieną dirbančiu darbu, skirtinguose sektoriuose skiriasi taip, kad moterys, kurios reguliariai vertina šiuos darbus labiau nei vyrai, tam tikruose sektoriuose yra baudžiamos labiau nei kituose. Blau ir Kahn (2012) sako, kad moterys renkasi profesijas, kuriose mokymas darbo vietoje yra mažiau svarbus, todėl moterys gali ypač vengti darbų, reikalaujančių didelių investicijų į tik konkrečiai įmonei būdingus įgūdžius, nes tokių investicijų grąža gaunama tik tol, kol pasilieka pas tą darbdavį. Šie mokslininkai paaiškina, jog tuo pačiu metu darbdaviai gali nenorėti samdyti moteris tokiems darbams, nes įmonė padengia dalį skirto mokymo išlaidų ir baiminasi, kad neatgaus visos investicijos grąžos. Kiti mokslininkai taip pat susieja ir kitus įvairius veiksnius su profesine segregacija. Meara, Pastore ir Webster (2020) atskleidžia, kad motinystė skatina moteris savarankiškai atsiskirti į mažiau naujoviškus ir mažiau įgūdžių reikalaujančias profesijas, už kurias įprastai mokama mažiau. Levanon, England ir Allison (2009), tvirtina, kad lyčių profesinė segregacija ir lyčių darbo užmokesčio skirtumas yra priežastiniu ryšiu susiję dviem sociologiniais procesais – moterų darbas yra mažiau vertinamas ir tai, kad darbdaviai mieliau samdo vyrus. Pastore ir Verashchagina (2011) nustatė, kad Baltarusijoje pereinant nuo planinės prie rinkos ekonomikos darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių padidėjo daugiau nei dvigubai, nes moterys patyrė vis didėjančią segregaciją žemo darbo užmokesčio pramonės šakose. Profesinė segregacija yra labiausiai didinantis vyrų ir moterų pajamų atotrūkį veiksnys, nes dauguma moterų dirba paslaugų sektoriuje, kuris paprastai pasižymi mažais atlyginimais, motinystė ir trumpesnės darbo valandos lemia mažiau apmokamų darbų pasirinkimą, o jei dirba geriau apmokamose profesijose, kuriose dominuoja vyrai, pajamų atotrūkis sumažėja, bet vis tiek uždirba žymiai mažiau. Vienintelis sektorius, kuriame lyčių pajamų atotrūkis yra žemas, yra viešasis sektorius

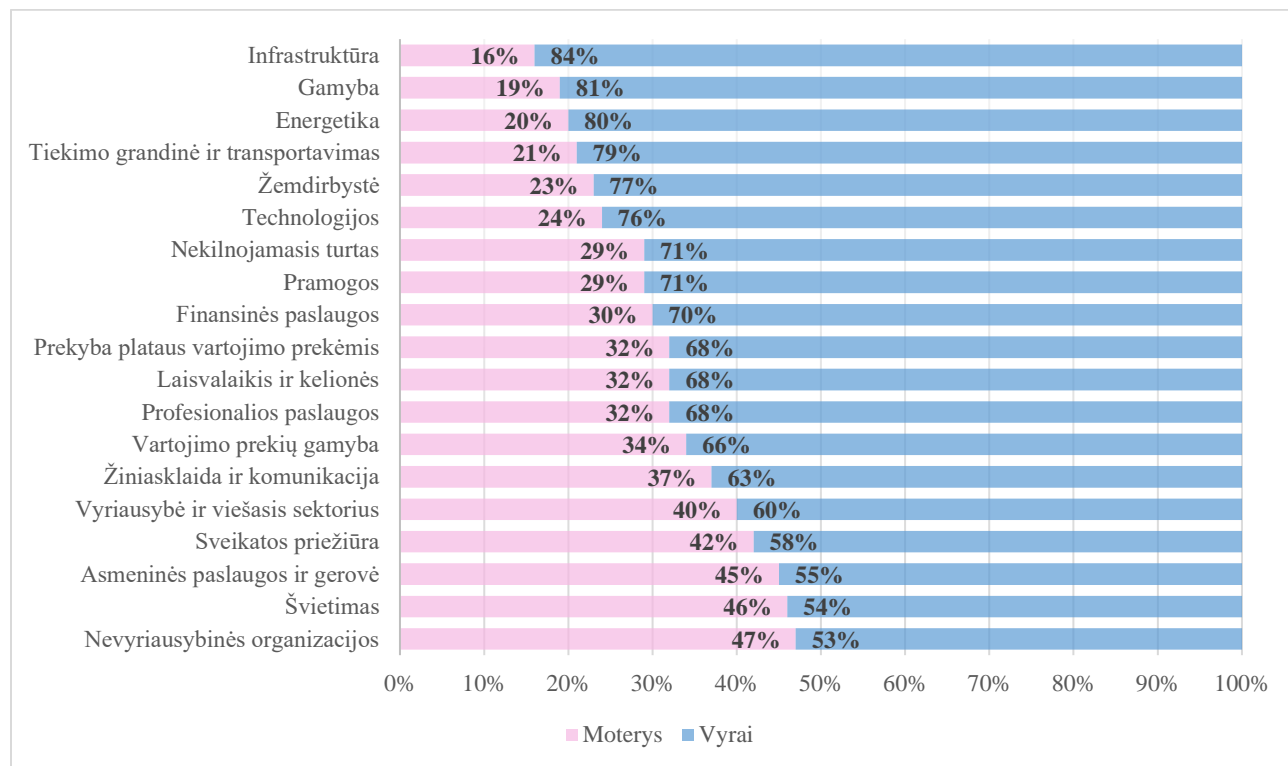
dėl jo atsakomybės pritaikyti lyčių lygybės ir sąžiningumo principus, tačiau net ir jame vyrai išlieka ženkliai geriau apmokami.

1.1.3. Stiklinės lubos

Stiklinės lubos yra viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurios išlieka didelis vyrų ir moterų pajamų atotrūkis. Stiklinės lubos yra nematomų barjerų buvimas, trukdantis moterims ir mažumoms kilti pareigose (Cotter, Hermsen, Ovidia ir Vanneman, 2001). Svarbus šio reiškinių aspektas yra ir tai, kad jis pasireiškia aukštesniuose organizacinių hierarchijų lygiuose, stiprėja per individo karjerą ir negali būti paaiškinamas veiksniais, susijusiais su darbo kompetencijos įgūdžių stoka (Zeng, 2011). Autorė nurodo, kad šis reiškinys ne tik neleidžia moterims ir mažumoms gauti lygias galimybes įsidarbinti, bet ir didina vyrų ir moterų pajamų nelygybę. Tai taip pat yra nelygybė, kuri didėja per visą karjerą (Cotter, Hermsen ir Vanneman, 2004). Be to, Cohen ir Huffman (2007) pastebi, kad moterys, dirbančios profesijose, kuriose dominuoja moterys, turi mažiau galimybių užimti aukštas vadovavimo pozicijas, net ir kontroliuojant žmogiškojo kapitalo kintamuosius. Bishu ir Alkadry (2016) taip pat prideda, jog net tada, kai moterims suteikiamos vadovavimo pareigos, palyginti su jų kolegomis vyrais, jų turimo autoriteto lygis gali labai skirtis, o tai taip pat reiškia, kad jų darbo užmokestis gali būti mažesnis. Taipogi Alkadry ir Tower (2011) sako, kad moterys gali tapti vyriausiosiomis viešųjų pirkimų skyriaus specialistėmis, tačiau, tikėtina, kad jos prižiūrės mažiau nei pusę žmonių ir bus atsakingos už mažiau nei pusę pinigų nei jų kolegos vyrai. Šie mokslininkai atskleidžia, kad moterys sunkiai dirba ir patiria daug socialinių išlaidų, kad sudaužytų stiklines lubas ir užimtų aukštesnes pozicijas, tačiau nepaisant to, jos atsiduria priešais dar kitas ir labiau užslėptas stiklines lubas, kurios riboja joms patikėtą autoritetą ir mažina atlyginimą. Nepaisant nuolatinio moterų augimo vadovavimo pozicijose, moterys vis tiek yra mažuma daugumoje sektorių. 2002 m. 500 daugiausiai pajamų uždirbančiose Amerikos įmonėse generalinės direktorės pareigas užėmė tik 7 moterys, 2012 m. 18 moterų, o 2022 m. 74 moterys, kurios vis dar sudaro tik 15% visų generalinių direktorių šiose įmonėse. Pasak Pasaulio Ekonomikos Forumo (2022), moterys užima 31% vadovavimo pozicijų, tačiau skiriasi priklausomai nuo sektoriaus. 2 paveiksle pateikti vyrų ir moterų vadovavimo pareigų pasidalinimas pagal sektorių 2022 m. Keliuose sektoriuose yra beveik pasiekta lyčių lygybė, pavyzdžiui, nevyriausybinėse organizacijose, švietime ir asmeninėse paslaugose ir gerovėje, kuriose moterys vadovavimo pareigose sudaro 47, 46 ir 45% atitinkamai. Mažiausiai moterų vadovavimo pareigose yra infrastruktūros (16%), gamybos (19%) ir energijos (20%) sektoriuose.

2 paveikslas

Vadovavimo pareigų pasidalinimas pagal sektorių 2022 m. (%)



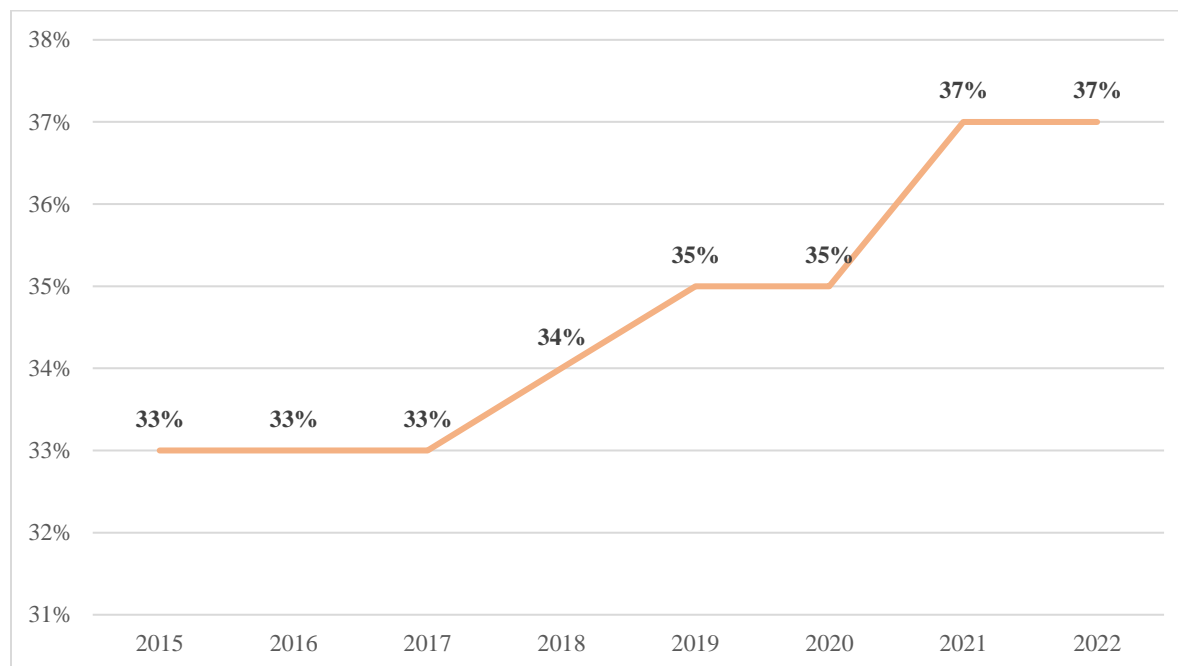
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Pasaulio ekonomikos forumo duomenimis.

Pastaraisiais metais moterų dalis vadovavimo pareigose vis po truputį didėja. 3 paveiksle pavaizduotas moterų samdymas į vadovavimo pareigas visose pasaulio šalyse, kuriose prieinami duomenys, 2015-2022 m. laikotarpiu. Pastebima, kad nuo 2015 m. iki 2022 m. moterų samdomų į vadovavimo pareigas padidėjo nuo 33% iki 37%. Per pandemiją 2022 m. didėjimas buvo sustojęs ties 35%, bet 2021 m. į vadovavimo pareigas įdarbintų moterų dalis padidėjo iki 36%. Vidutiniškai moterys daugiau buvo samdomos vadovauti tuose sektoriuose, kuriose moterys jau ir taip sudarė daugumą darbuotojų. Vyrai taip pat užėmė vadovavimo pareigas pramonės šakose, kuriose daugumą sudaro vyrai. Sektoriai, kurie 2021 m. daugiausiai įdarbino moterų į vadovavimo pareigas yra nevyriausybines organizacijos (54%), švietimas (49%), vyriausybė ir viešasis sektorius (46%), asmeninės paslaugos ir gerovė (46%), sveikatos priežiūra ir priežiūros paslaugos (46%) bei žiniasklaida ir komunikacija (46%). Priešingai, sektoriai, kurie 2021 m. į vadovavimo pareigas

įdarbino žymiai daugiau vyrų nei moterų yra technologijos (30%), žemės ūkis (28%), energetika (25%), tiekimo grandinė ir transportas (25%), gamyba (22%) ir infrastruktūra (21%).

3 paveikslas

Moterų samdymas į vadovavimo pareigas pasaulyje 2015-2022 m. (%)



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Pasaulio ekonomikos forumo duomenimis.

Stiklinės lubos daug prisideda prie vyrų ir moterų pajamų atotrūkio, nes moterys turi mažesnę tikimybę užimti vadovavimo pozicijas, net kai moterys dominuoja sektoriuje, o jei ir užima jas, tai dažnai moterys turi žymiai mažiau atsakomybių ir autoriteto nei vyrai nuo ko daugiausiai ir priklauso atlyginimas.

1.1.4. Darbo valandų skaičius

Pagal ištyrinėtą literatūrą, darbo valandų skaičius yra vienas iš pagrindinių faktorių lemiančių vyrų ir moterų pajamų atotrūkį. Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną ir laikinus darbus, kurie lemia mažesnius valandinius uždarbius (Boll ir Lagemann, 2019). Meare, Pastore ir Webster (2020) taip pat pritaria, kad darbas ne visą darbo dieną įprastai lemia mažesnius valandinius atlyginimus ir dažnai yra įvardijamas kaip svarbus veiksnys, prisidedantis prie darbo užmokesčio

skirtumo tarp vyrų ir moterų. Ermisch ir Wright (1993) pateikia įrodymų, kad moterys JK gavo mažesnę atlyginimą dirbdamos ne visą darbo dieną nei dirbdamos visą darbo dieną. Goldin (2014) pabrėžia, kad lankstaus darbo laiko vaidmuo gerai apmokamose profesijose ir aukštose pareigose yra ribotas, tad moterų pirmenybė darbui ne visą darbo dieną gali atstumti moteris nuo tokio pobūdžio darbų. Vidutiniškai visoje EBPO 2014 m. 24,5% dirbančių moterų dirbo ne visą darbo dieną, t. y. mažiau nei trisdešimt valandų per savaitę pagrindiniame darbe, 1% daugiau nei 2004 m., priešingai, tik 9,0% dirbančių vyrų dirba ne visą darbo dieną, 2,3% daugiau nei 2004 m (EBPO, 2017). Organizacija pastebi, kad lyčių darbo užmokesčio skirtumai gali labai skirtis priklausomai nuo naudojamo uždarbio apibrėžimo: mėnesio ar metiniai įverčiai atskleidžia daug didesnius skirtumus nei valandiniai skaičiai dėl didelių lyčių darbo valandų skirtumų. EBPO prideda, kad lyčių skirtumas, susijęs su tikimybe dirbti labai ilgas valandas, lemia 7% darbo užmokesčio skirtumo, pramonės segregacija paaiškina dar 11% vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio skirtumo tarp lyčių, tačiau didžiąją dalį mėnesinio darbo užmokesčio skirtumo paaiškina moterys, dirbančios trumpas valandas, kuris sudaro vidutiniškai 26% pastebėto atotrūkio visoje EBPO. Taip pat organizacija atskleidžia, kad 29 EBPO šalyse, visų darbuotojų lyčių skirtumas pagal mėnesinį darbo užmokestį 26,5% - daugiau nei 13% didesnis nei atotrūkis visų darbuotojų pagal valandinį darbo užmokestį, kuris siekia 12,9%. Be to, EBPO nustatė, jog šalyse, kuriose moterys ypač dažnai dirba trumpas valandas skirtumas pagal mėnesinį darbo užmokestį yra 25% didesnis nei valandinis skirtumas. Nepaisant to, Christofides, Polycarpou, ir Vrachimis (2013) teigia, jog lyčių darbo užmokesčio skirtumai yra didesni, kai nustatomas apribojimas, kad asmenys turi dirbti visą darbo dieną ištisus metus. EBPO pabrėžia, jog organizacijos narių vidutinis mėnesinio darbo užmokesčio skirtumas tik visą darbo dieną dirbančių darbuotojų yra 18,6% - maždaug 6% didesnis už vidutinį valandinį darbo užmokestį visą darbo dieną dirbančių darbuotojų, kurių skirtumas siekia 12,5%. Pasak EBPO, šie išliekantys skirtumai atspindi faktą, kad net visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo valandos vis dar skiriasi tarp vyrų ir moterų, nes vyrai daug dažniau nei moterys dirba labai ilgas valandas, o moterys dažniau dirba trumpiau nei visą darbo dieną – maždaug 30-34 valandas per savaitę. Tačiau kiti mokslininkai teigia, kad atlikus analizę vienoje iš EBPO narių - JAV, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra apie 15%, o valandinio darbo užmokesčio skirtumas, kai dirbama ne visą darbo dieną ir lyginama su visą dieną dirbančiais žmonėmis, yra apie 27% (Meara, Pastore ir Webster, 2020). Taip pat EBPO pastebi, jog vyresnio amžiaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai tarp lyčių paprastai yra didesni nei tarp jų jaunesnių. Meara, Pastore ir Webster (2020) taip pat tvirtina, kad valandinio darbo užmokesčio skirtumas yra daug mažesnis ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų ir jaunesnių nei vyresnio

amžiaus darbuotojų. EBPO šalyse skirtumai tarp 25–29 metų amžiaus visą darbo dieną dirbančių asmenų valandinio darbo užmokesčio medianos yra apie 7%, tarp 35–39 m. yra 13%, tarp 45–49 m. yra 14%, o tarp 55–59 m. yra 15%. EBPO pastebi, kad 6 iš 29 šalių visą darbo dieną dirbančios 25–29 m. moterys yra geriau apmokamos nei 25–29 m. vyrai, bet visose 6 šalyse darbo užmokesčio skirtumai išnyksta ir grįžta vyrų naudai, žvelgiant į vyresnio amžiaus grupių skirtumus. Mažesnis moterų darbo valandų skaičius paaiškina gan didelę pajamų atotrūkio dalį, atskleidžia, jog valandiniai darbo užmokesčio skirtumai tarp jaunų žmonių yra patys mažiausi, o tarp vyriausių patys didžiausi bei taip pat parodo, jog valandinio atlyginimo skirtumai tarp vyrų ir moterų yra žymiai mažesni nei bendras vyrų ir moterų pajamų atotrūkis.

1.1.5. Motinystė

Motinystė yra viena iš pagrindinių veiksnių didinančių vyrų ir moterų pajamų atotrūkį. Vaikų gimimas daro neigiamą poveikį santykinėms moterų pajamoms, o ypač aukšto išsilavinimo moterims, bei taip gali pakenkti jų karjerai. (Kleven, Landais, Soogard ir Egholt, 2015). Boll, Jahn ir Lagemann (2017) pritaria, kad didelius moterų pajamų praradimus dėl pertraukų, susijusių su šeima, ypač atsižvelgiant į viso gyvenimo perspektyvą. Pasak EBPO (2017), moterims tenka neproporcingai didelė atsakomybė už nemokamą darbą namuose ir ypač vaikų priežiūrą, o tai riboja jų galimybes įsitraukti ir tobulėti darbo rinkoje, todėl lyčių darbo užmokesčio skirtumai tarp tėvų dažniausiai būna didesni nei tarp žmonių, kurie neturi vaikų. Organizacija teigia, kad 19 EBPO šalių, 2014 m. visą darbo dieną dirbančių vyrų ir moterų, turinčių bent vieną vaiką, vidutinis valandinio darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių buvo 21,2%, beveik dvigubai didesnis nei visą darbo dieną dirbančių vyrų ir moterų, kurie neturi vaikų, ir kurių valandinis darbo užmokesčio skirtumas buvo 11,0%. Gough ir Noonan (2013) atskleidžia, kad bent dalį mažesnio motinystės atlyginimo gali lemti motinų ir ne motinų skirtumai tokiose srityse kaip išsilavinimas, darbo patirtis, karjeros siekiai ir darbo ypatumai, tačiau literatūroje šia tema nustatyta, kad mažesnis motinų atlyginimas paprastai išlieka net ir kontroliuojant tokius veiksnius kaip išsilavinimas ir darbo tipas. Hodges ir Budig (2010) pastebi, jog tėvai ne tik, kad nepatiria tokios tėvystės bausmės, o priešingai, kad tėvystė iš tikrųjų gali dar turėti teigiamos įtakos vyrų pajamoms ir karjerai. Be to, EPBO nustatė, kad daugelyje šalių moterys, kurioms gimsta vaikas, yra daug labiau linkusios patirti didelį pajamų kritimą vienerius metus nei tos, kurios nesusilaukia vaiko. Organizacija sako, kad keliose EPBO šalyse, gimus vaikui, yra maždaug dvigubai didesnė tikimybė, kad per metus moterų namų ūkio pajamos sumažės 20% ar daugiau. Taip pat Chamberlain (2016) prideda, kad moterys dažniausiai neproporcingai yra pagrindinės vaikų ir pagyvenusių žmonių globėjos šeimose, ir kad dėl to moterys gali rinktis į mažiau apmokamas

profesijas, nes jos suteikia daugiau lankstumo. Šioms problemoms ir išspręsti ar bent jau joms sumažinti yra taikoma šeimos politika. Tačiau Mandelis ir Semjonovas (2005) atskleidžia, kad pasitelkę duomenis iš 20 šalių, rado įrodymų, kad šeimos politika, kuria siekiama remti moterų ekonominę nepriklausomybę, įskaitant vaikų priežiūros paslaugų teikimą ir apmokamas vaiko priežiūros atostogas, didina, o ne mažina darbo užmokesčio skirtumus tarp lyčių. Šie mokslininkai tvirtina, kad taip yra, nes šeimos politiką neproporcingai naudoja motinos, o ne tėčiai, todėl motinos daugiausia dirba ne visą darbo dieną, dirba moteriško tipo profesijose ir neužima pakankamai aukštų pareigų. Verniers ir Vala (2018) taip pat prideda, jog bendrą vaiko priežiūros atostogų politiką, kurios tikslas yra skatinti lyčių lygybę darbo rinkoje, dažnai nepasiekia šio tikslo, nes dauguma tėčių iš tikrųjų naudojami minimalios trukmės atostogomis arba visai nesinaudoja vaiko priežiūros atostogomis, tad daugumai mamų vis dar tenka didžioji dalis vaiko priežiūros. Šie autoriai sako, kad tik iki tam tikros ribos galima sumažinti lyčių atlyginimų nelygybę darbo rinkoje tol, kol tik moterys prisiima pagrindinę atsakomybę už namų ūkio pareigas ir vaikų priežiūrą. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui didelę įtaką daro motinystė, nes jos metu moterys dirba ne pilna darbo dieną, kad turėtų daugiau lankstumo vaikais pasirūpinti ir dirba mažiau apmokomose profesijose, o šeimos politika nepadedą, nes tėvai neišeina į tėvystės atostogas arba išėina tik trumpam laikui.

1.1.6. Žmogiškasis kapitalas

Žmogiškasis kapitalas yra viena iš priežasčių, kuri vis mažiau lemia vyrų ir moterų pajamų atotrūkį. Žmogiškąjį kapitalą sudaro išsilavinimas ir darbo patirtis. Dėl sunkumo išmatuojant faktinę darbo patirtį su turimais duomenimis, mokslinė literatūroje daugiau yra nagrinėjamas išsilavinimas ir jo poveikis vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui. Alkadry ir Bishu (2016) teigia, jog visuose sektoriuose atlikti tyrimai rodo, kad lyčių atotrūkis žmogiškajame kapitale paaiškina didžiąją darbo užmokesčio skirtumo dalį. EBPO (2017) nustatė, kad visuose išsilavinimo lygiuose lyčių užimtumo lygio skirtumai yra mažiausi tarp aukštesnį išsilavinimą turinčių vyrų ir moterų: aukštą išsilavinimą turinčių vyrų ir moterų užimtumo lygis skiriasi 8,5%, o tarp žemą išsilavinimą turinčių vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumas išauga iki 19%. Tačiau EBPO nustatė, kad visą darbo dieną dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų, turinčių žemą išsilavinimą, yra vidutiniškai mažesnis. Visoje EBPO vidutinis valandinis darbo užmokesčio skirtumas yra 16,5% moterų, turinčių žemesnį nei vidurinį išsilavinimą, 18,1 % turinčių aukštąjį vidurinį išsilavinimą ir 17,4% turinčių aukštąjį išsilavinimą. Tačiau lyčių darbo užmokesčio skirtumų pagal išsilavinimą pasiskirstymas tarp šalių yra gana didelis. Pasak EBPO, Australijoje, Austrijoje, Danijoje, Vengrijoje, Islandijoje ir Norvegijoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai tarp aukšto išsilavinimo yra net

10% didesni nei tarp žemo išsilavinimo, bei priešingai, Estijoje, Čekijoje, Estijoje ir Šveicarijoje lyčių skirtumai tarp žemesnį nei vidurinį išsilavinimą turinčių žmonių iš tikrųjų yra daug didesni nei aukštos kvalifikacijos moterų. Indijoje ir Indonezijoje, kur žemos kvalifikacijos darbuotojų darbo užmokesčio skirtumas yra šiek tiek mažesnis nei 50% ir maždaug dvigubai didesnis nei darbuotojų, baigusių universitetinį išsilavinimą. Bobbitt-Zeher (2007) nustatė, kad darbuotojai turintys aukštąjį išsilavinimą specialybėse, kuriose daugumą sudaro moterys, pirmaisiais metais po studijų baigimo vidutiniškai uždirbo 20% mažiau nei darbuotojai, kurių specialybėse daugumą sudaro vyrai. Dar vienas su išsilavinimu susijęs pajamų nelygybės paaiškinimas yra susijęs su lyčių kognityviniais sugebėjimų skirtumais. Farkas, England, Viknair ir Kilbourne (1997) mano, kad kognityviniai įgūdžiai, vertinant pagal standartinius testų balus, turi įtakos lyčių skirtumui tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai, pasirenkant aukštosios mokyklos specialybę ir galimybę įsidarbinti. Murnane, Willett ir Levy (1995) pastebi, kad nuo septintojo dešimtmečio JAV ekonomikai keičiantis, matematikos ir gamtos mokslų gebėjimai labiau nuspėja atlyginimus, o matematikos įgūdžiai reiškia didesnę visų tipų darbuotojų uždarbį. Mitra (2002) tyrimas parodė, kad vyrų ir moterų pajamų skirtumas išnyksta tarp profesionalių vyrų ir moterų, turinčių aukščiausius matematikos įgūdžius, tad lyčių pajamų skirtumas atsiranda dėl labiau vertinamų įgūdžių, tokių kaip matematikos žinios, skirtumų. Taip pat Alkadry ir Tower (2011) pastebi, kad moterys turi įgyti daugiau išsilavinimo nei vyrai, kad kompensuotų galimybių stoką pereiti į geriau apmokamą darbą. Nepaisant to, einant laikui pajamų atotrūkis vis mažėja. Weichselbaumer ir Winter-Ebmer (2005) 263 straipsnių metaanalizėje parodė, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas visame pasaulyje sumažėjo. Vienas iš faktorių mažinančių pajamų atotrūkį yra besivejantis ir dažnai didesnis moterų išsilavinimo lygis nei vyrų (Redmond ir McGuinness, 2018). Visose Europos Sąjungos šalyse, išskyrus Vokietiją, moterys yra vidutiniškai labiau išsilavinusios nei vyrai (Boll ir Lagemann, 2018). Blau ir Kahn (2017) praneša, kad lyčių skirtumas tarp mokymosi metų JAV 1981–2011 m. pasikeitė nuo -0.2 iki +0.2%, o darbo stažo atotrūkis sumažėjo nuo 7 metų 1981 m. iki 1,4 metų 2011 m. Šie autoriai teigia, kad išsilavinimas ir darbo patirtis kartu paaiškino apie 27% atotrūkio 1981 m., bet tik apie 8% 2010 m. Taip pat Blau ir Kahn (2012) pastebi, kad net jei moterys turėtų tokias pačias žmogiškojo kapitalo charakteristikas, rasinę sudėtį, sektorių ir profesinį paskirstymą bei profesinių sąjungų aprėptį kaip ir vyrai, moterys vis tiek uždirbtų mažiau nei panašūs vyrai. Šie mokslininkai nustatė, kad neatsižvelgus į nagrinėjamas charakteristikas lyčių darbo užmokesčio santykis yra 80%, kuris atspindi, jog moterų darbo užmokestis vidutiniškai sudaro 80% vyrų darbo užmokesčio, o atsižvelgus į visas išmatuotas charakteristikas santykis padidėja iki 91% vyrų darbo užmokesčio, tad net jei išmatuotos savybės yra

svarbios, jos vis tiek pilnai nepaaiškina pajamų atotrūkio. Chamberlain (2016) taipogi teigia, kad išsilavinimo, amžiaus ir patirties skirtumai paaiškina labai mažą vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo dalį visose nagrinėtose šalyse. Pasak šios mokslininkės, lyčių darbo užmokesčio skirtumo tyrimuose dažnai nepastebimas aspektas yra tas, kad vien dėl to, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas mažėja, kai statistiškai kontroliuojame darbuotojų charakteristikas, nereiškia, kad skirtumas nėra tikras arba, kad neatsiranda dėl nesąžiningų kliūčių, su kuriomis moterys susiduria darbo vietoje (Chamberlain, 2016). Anksčiau žmogiškasis kapitalas buvo vienas svarbiausių veiksnių lemiančių vyrų ir moterų pajamų atotrūkį, tačiau per pastaruosius dešimtmečius moterys panaikino aukštojo išsilavinimo ir dalyvavimo darbo rinkoje atotrūkį, todėl vis mažiau vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo galima paaiškinti lyčių įgūdžių ir išsilavinimo skirtumais.

1.1.7. Konkurencingumas

Konkurencingumas yra dar viena iš mažiau nagrinėjamų priežasčių, kuri didina vyrų ir moterų pajamų atotrūkį. Blau ir Kahn (2017) teigia, kad vyrus konkurencinė aplinka vidutiniškai traukia labiau nei moteris, o Flory, Leibbrandt ir List (2014) sako, kad lyčių atlyginimų skirtumas yra susijęs su moterų konkurencinės darbo aplinkos vengimu. Be to, moterys labiau vengia rizikuoti nei vyrai ir jos yra mažiau linkusios kreiptis į darbus, kuriuose didelė atlygio dalis yra siejama su santykiniais darbo rezultatais (Croson ir Gneezy, 2009). Manning ir Saidi (2010) naudodami Didžiosios Britanijos darbo santykių tyrimą 1998 ir 2004 m., taip pat nustatė, kad moterys buvo mažiau linkusios dirbti darbą, kuriame mokama už darbo rezultatus. Tačiau autoriai pastebi, jog šis lyčių skirtumas sudarė tik labai nedidelę Britanijos darbo užmokesčio skirtumo dalį, tad lyčių konkurencingumo skirtumų įtaka vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams yra labai ribota. Rica ir kt. (2015) tvirtina, kad nepaisant moterų retesnio pasirinkimo dirbti konkurencingus darbus, dauguma tyrimų nenustatė, kad moterys vengia šių darbų. Gneezy, Niederle ir Rustichini (2003) atliktame eksperimente, nerado jokio reikšmingo lyties rezultatų skirtumo pagal darbo įkainius atliekant labirinto sprendimo užduotį kompiuteriu, tačiau, kai darbo užmokestis buvo konkurencingas, vyrų rezultatai gerokai pagerėjo, o moterų išliko toks pat. Pasak Zwysen (2021), moterys ne tik rečiau nei vyrai gauna atlyginimą, priklausantį nuo darbo rezultatų panašiuose darbuose, bet ir daug labiau linkę dirbti tokias pareigas, kuriose mažiau tikėtina, kad atlyginimas priklausantis nuo darbo rezultatų bus įtrauktas į darbo sutartį. Taip pat moterys yra labiau linkusios dirbti ne visą darbo dieną ir pagal laikinas sutartis, kuriose nuo darbo rezultatų priklausantis atlyginimas gaunamas rečiau nei pagal standartines sutartis (Arabadjieva ir Zwysen, 2022). Be to, šios mokslininkės prideda, kad moterys yra labiau linkusios dirbti mažesnėse, o ne didelėse įmonėse, kuriose daug labiau tikėtina, kad yra taikomas su rezultatais susijusios darbo

užmokesčio sistemos. Šios autorės pastebi, kad su darbo rezultatais susijęs atlyginimas mažiausiai naudojamas viešųjų ir kitų paslaugų sektoriuose, apgyvendinimo ir maitinimo veiklose, kuriose dažniausiai daugumą sudaro moterys, o daugiausiai naudojamas kasybos ir komunalinių paslaugų sektoriuje, kuriuose dominuoja vyrai, taip pat finansinių paslaugų ir draudimo veiklose, kurios yra labiau subalansuotos lyčių atžvilgiu. Taip pat šios mokslininkės teigia, kad su darbo rezultatais susijęs atlyginimas, ypač įmonės priedų forma, yra dažniausiai naudojamas aukščiausiose pozicijose, tad jei moterys nepasieks aukštesnių pareigų tokiu pat greičiu kaip vyrai, jos gaus mažiau naudos iš šių priedų dėl egzistuojančių stiklinių lubų. Be to, pasak šių autorių, moterys ne tik rečiau gauna nuo darbo rezultatų priklausantį atlyginimą, bet kai ir gauna šį atlygį, jis yra mažesnis nei vyrų. Fabling, Grimes ir Mare (2012) prideda, kad priedai tiems, kurie gauna nuo darbo rezultatų priklausantį atlyginimą komandos arba įmonės lygmeniu, yra prieinami tik vyrams ir yra keturis kartus ar daugiau didesni, nei atlyginimai, kuriuos gauna moterys. Šie priedai skiriami kaip atlyginimo paketo dalis ir daugiausia skiriami tiems darbuotojams, kurie jau uždirba daugiau, pavyzdžiui, dirbantiems pagal standartines sutartis, dirbantiems aukštos kvalifikacijos profesijose, turintiems aukštąjį išsilavinimą ir vyrams (Zwysen, 2021). Autorė teigia, kad nepaisant šios užmokesčio sistemos vis didesnio plitimo ES ir prisidėjimo prie vyrų ir moterų pajamų atotrūkio, ES lygiu šiam veiksmui yra skiriama mažai dėmesio. Šis faktorius nebuvo aiškiai paminėtas nei 2020-2025 m. lyčių lygybės strategijoje (Europos Komisija, 2020), nei 2017–2019 m. ES veiksmų plane dėl lyčių darbo užmokesčio skirtumo mažinimo (Europos Komisija, 2017). Vyrų ir moterų konkurencingumo skirtumai ir atlyginimų priklausančių nuo darbo rezultatų panaudojimas skirtinguose sektoriuose, pozicijose ir profesijose yra faktoriai, kurie prisideda prie vyrų ir moterų pajamų atotrūkio.

1.1.8. Derėjimasis

Derybos dėl darbo užmokesčio yra mažiausiai aptarinėjamas faktorius mokslinėje literatūroje, kuris turi įtaką vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui. Pasak Croson ir Gneezy (2009) vyrų ir moterų vidutinis polinkis derėtis skiriasi, nes moterys tai daro daug rečiau. Šie autoriai teigia, kad palyginti su vyrais, moterų mažesnis polinkis derėtis dėl atlyginimų, pakėlimų ar pareigų paaukštinimo gali sumažinti jų atlyginimą. Babcock ir Laschever (2003) mano, jog lyčių skirtumai gali atspindėti socialinius faktorius, pavyzdžiui, moterys gali jaustis, kad jos yra įžūlios, valdingos arba nemoteriškos jei jos derėsis – sukels konfliktus siekdamos savo tikslų. Olivetti ir Petrongolo (2016) prideda, jog moterų elgesys yra jautrus tiek priešininko lyčiai, tiek informacijai apie kitų žaidėjų derybinį elgesį. Leibbrandt ir List (2015) atskleidžia, kad jų eksperimento rezultatai patvirtina lyčių skirtumus derybų elgsenoje, tačiau rodo, kad tokie skirtumai gali būti jautrūs pateiktoms užuominoms. Šie mokslininkai

pastebi, jog nagrinėdami pretendentų atsakymus į darbo skelbimus, jie nustatė, kad vyrai labiau linkę derėtis nei moterys, kai nebuvo aiškiai nurodyta, kad dėl darbo užmokesčio galima derėtis, tačiau kai buvo aiškiai nurodyta, kad atlyginimai yra derinami, lyčių skirtumas išnyko ir netgi pasikeitė. Tai rodo, kad moterims derybos yra mažiau priimtinas elgesys, tačiau lyčių skirtumą galima įveikti, jei bus nurodyta, kad tai tinkama. Šie autoriai pabrėžia, kad moterims derybos yra mažiau priimtinas elgesys, tačiau lyčių skirtumą galima įveikti, jei bus nurodyta, kad tai tinkama. Blau ir Kahn (2017) mano, kad nors gali būti įmanoma pagerinti moterų derybų įgūdžius ir sumažinti lyčių skirtumus derantis, taip pat svarbu suvokti, kad yra apribojimų tam, ką galima pasiekti šiuo būdu, nes derybų rezultatai įtakoja asmens turimos alternatyvos. Šie mokslininkai taip pat prideda, kad moterys darbo rinkoje susiduria su diskriminacija, dėl kurios sumažėja jų atlyginimai, palyginti su vyrų, todėl jų laukiamas derybų rezultatas bus mažesnis nei vyrų. Be to, šie autoriai pastebi, jog moterys, kurios derasi, sulaukia daugiau neigiamų atsakymų, palyginti su vyrais, tad lyčių skirtumas būsimuose derybų rezultatuose dar labiau didėja. Bartolucci (2009) nustatė, kad 12,5% vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo Vokietijoje lemia lyčių derybinės galios skirtumai. Kolektyvinės derybos taip pat atlieka svarbų vaidmenį vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui. Įprastai yra manoma, kad kolektyvinės derybos mažina vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, tačiau galima įsivaizduoti ir tai, kad profesinės sąjungos stipriau atstovauja vyrų darbuotojų interesus, nes vyrų narių skaičius yra didesnis arba jie dažniau dirba visą darbo dieną (Arulampalam ir kt., 2007). Pasak Antonczyk, Fitzenberger ir Sommerfeld (2010), tikėtina, kad vidutinis profesinės sąjungos rinkėjas yra vyras, todėl dėl profesinių sąjungų darbo užmokesčio politikos gali padidėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas. Šie mokslininkai teigia, kad lyčių darbo užmokesčio skirtumas gali būti didesnis, kai vyksta derybos įmonės lygmeniu ir profesinės sąjungos vyrai įmonėje turi stipresnį žodį, nei pagal pramonės masto derybas, kur gali būti svarbūs bendri profesinės sąjungos lygybės tikslai. EBPO (2004) taip pat tvirtina, jog labiau decentralizuotos derybos dėl darbo užmokesčio yra susijusios su didesne darbo užmokesčio atotrūkiu. Moterų mažesnis polinkis derėtis dėl darbo užmokesčio, socialiniai faktoriai, kurie lemia mažesnę polinkį derėtis, diskriminacija besiderant ir nepakankamai atstovaujamos moterų kolektyvinėse derybose paaiškina nemažą dalį vyrų ir moterų pajamų atotrūkio.

1.1.9. COVID-19

COVID-19 turėjo neigiamą poveikį vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui. Dauguma tyrimų rodo, kad labiau tikėtina, jog moterys neteko darbo ir pajamų nei vyrai dėl pandemijos (Alon, Coskun, Doepke, Koll ir Tertilt, 2021). Pasak šių autorių, 18 iš 28 išsivysčiusių šalių moterų užimtumas pandemijos metu sumažėjo daugiau nei vyrų ir 19 iš 28 šalių moterų darbo valandų skaičius taip pat

sumažėjo labiau nei vyrų. Labiausiai santykinis užimtumo ir darbo valandų sumažėjimas buvo moterų, turinčių mokyklinio amžiaus vaikus. Šių moterų užimtumas sumažėjo nuo 2,3 iki 4,3%, o darbo valandų skaičius sumažėjo nuo 8,3 iki 26,7% (Fairlie, Couch ir Xu, 2021). Šie autoriai teigia, kad didžioji dalis padidėjusio vyrų ir moterų užimtumo ir darbo valandų skaičiaus skirtumo yra siejama su uždarytomis mokyklomis ir nuotoliniu mokymusi, dėl ko moterų aktyvumas sumažėjo neproporcingai, palyginti su vyrų. Ma, Sun ir Xue (2020) pritaria, kad uždarius mokyklas ir darželius padidėjo vaikų priežiūros pareigos, kurios labiau padidino našą moterims nei vyrams. Collins, Landivar, Ruppner ir Scarborough (2020) prideda, kad JAV nuo pandemijos pradžios motinos taip pat savo darbo valandas sutrumpino labiau nei tėčiai. Be to, moterys teikia didžiąją dalį nemokamos priežiūros vyresnio amžiaus žmonėms, kuri pandemijos metu dar labiau padidėjo (JT, 2020). Kita priežastis, dėl kurios ypač moterys nukentėjo yra tai, jog COVID-19 turėjo didelį neigiamą poveikį paslaugų sektoriuje, kuriame daugiausiai dirba moterys (Reichelt, Makovi ir Sargsyan, 2020). Pasak JT (2020), daugelyje šalių pirmoji atleidimų banga ypač stipriai pasireiškė paslaugų sektoriuje. Organizacija sako, kad situacija buvo blogesnė besivystančiose šalyse, kur apie 70% moterų dirba neoficialioje ekonomikoje, tad norėdami užsidirbti pragyvenimui, šie darbuotojai dažnai priklauso nuo viešosios erdvės ir bendravimo su žmonėmis, kurie buvo ribojami siekiant suvaldyti viruso plitimą. COVID-19 padidino vyrų ir moterų pajamų atotrūkį dėl daugiausiai moterims padidėjusių priežiūros pareigų ir didelio pandemijos poveikio paslaugų sektoriui, kuriame daugiausiai dirba moterys.

1.2. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio pasekmės senatvėje

Didžiausia vyrų ir moterų pajamų atotrūkio pasekmė yra aukštas moterų skurdo lygis senatvėje. Bardasi ir Jenkins (2010) teigia, kad anksčiau tradicinės šeimos norma, kai nedirbanti žmona rūpinasi vaikais, o dirbantis vyras gauna pensiją, kuri padengtų juos abu, buvo daug labiau paplitusi. Senesnių kartų moterys anksčiau pradėjo kurti šeimą ir susilaukė daugiau vaikų, tad dėl šių faktorių ilgesniam laikui buvo nutrūkęs dalyvavimas darbe ar net visiškai atsisakyta darbo (Zaidi, 2010). Pasak šio autoriaus, vyresnės kartos moterys ne tik mažiau laiko praleido samdomame darbe, bet ir uždirbo mažiau nei šiandien jaunesnės moterys. Be to, besivystančiose šalyse šeima, o ne socialinė pensija, tradiciškai buvo apsauga nuo skurdo, tačiau sparčiai mažėjant gimstamumui ir didėjant vaikų emigracijai, parama šeimai pamažu tampa nepatikima, o socialinės pensijos vaidins didesnę vaidmenį nustatant pagyvenusių žmonių pragyvenimo šaltinį (Zhao ir Zhao, 2018). Amarante, Colacce ir Manzi (2017) prideda, kad anksčiau pensijų skirtumai tarp lyčių nebuvo problema, nes buvo daroma prielaida, kad vyras ir toliau eis savo aprūpintojo pareigas net ir po mirties, perleidžiant

teisę į mirusio žmogaus pensiją. Šie autoriai mano, kad naujos šeimos struktūros, ypač moterų valdomų namų ūkių padidėjimas ir didesnis skyrybų skaičius, išryškina riziką, susijusią su skirtumais tarp vyrų ir moterų galimybės gauti individualiai pagrįstą įmokinę pensiją. Pasak EBPO (2020), lyčių pensijų skirtumas visose EPBO šalyse 2020 m. buvo vidutiniškai 25%. Šio pensijų atotrūkio priežastys ir jo privedimo prie aukšto moterų skurdo lygio yra plačiai išnagrinėta mokslinėje literatūroje. Viena iš jų yra trumpesnis darbo stažas ir ilgesnė gyvenimo trukmė. Moterų pensinis amžius yra paprastai keliais metais trumpesnis nei vyrų dėl ko jų karjera gerokai sutrumpėja ir tampa problema išėjus į pensiją, nes pensijų išmokos yra susijusios su uždirbtomis pajamomis per gyvenimą. Be to, pasak Gough (2001), moterys paprastai turi santykinai žemesnį gyvenimo lygį per visą išėjimo į pensiją laikotarpį, nes jų gyvenimo trukmė ilgesnė nei vyrų. 2020 m. moterų vidutinė gyvenimo trukmė buvo 83.2 metai Europos šalyse, o vyrų gyvenimo trukmė buvo 5.7 metais mažesnė – 77.5 metai (Eurostat, 2020). Hartz (2015) prideda, kad santaupų suma turi būti paskirstyta ilgesniam laikotarpiui nei vyrams, ypač fiksuotų įmokų pensijų sistemose. Autorė taip mano, jog pagyvenusiems žmonėms, kurie gyvena vieni, skurdo tikimybė yra didesnė nei pensininkams, kurie gyvena porose. Šis mokslininkas atskleidžia, kad vidutiniškai vienišų asmenų skurdas senatvėje yra 14,5% didesnis nei porų. Be to, didesnė moterų gyvenimo trukmė padidina tikimybę, kad jos taps našlėmis, gyvens vienos ir bus priverstos pasikliauti maža maitintojo netekimo išmoka (OECD 2012). Galiausiai, GAD (1999) paaiškina, kad daugumoje su indeksavimu nesusietų pensijų sistemų pensijų atotrūkio pasekmės gali labai išryškėti senatvėje, kai dėl infliacijos nuolat mažėja ir taip nedidelė moters pradinė pensija. Kita priežastis yra moterų darbas ne visą darbo dieną ir mažesnis ir atlyginimas. Pasak Bardasi ir Jenkins (2010), dauguma ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dirba žemos kvalifikacijos ir mažai apmokamose profesijose, kurie neturi galimybės prisijungti prie pensijų sistemos. Tačiau autoriai atskleidžia, kad net jei moterys prisijungia prie sistemos, jų vidutinis mažesnis uždarbis nei vyrų, atspindintis mažesnę valandinį atlyginimą ir mažesnes darbo valandas, taip pat lemia mažesnes pensijų pajamas. Pensijų atotrūkiui sumažinti ir išvengti aukšto skurdo rizikos lygio moterims, mokslinė literatūroje yra pateikiami sprendimo būdai. Viena iš jų yra leidimas moterims dalintis savo vyrų socialinėmis pensijomis. Ši politika ar tam tikra jos atmaina plačiai taikoma išsivysčiusiose šalyse, nes moterys dažnai aukoja savo pajamas darbo rinkoje dėl savo šeimų ir dėl to yra labiau pažeidžiamos senatvėje, jei jų pensijos dydį lemia tik jų įmokos darbo rinkoje (Zhou ir Zhou, 2018). Chlon-Dominczak (2017) teigia, kad reiktų stiprinti darbo ir šeimos gyvenimo derinimą, įskaitant galimybę naudotis aukštos kokybės ir įperkamos vaikų priežiūros paslaugomis, bei teikti paramą suaugusiems šeimos nariams, kuriems reikia priežiūros dėl amžiaus ar negalios, jog

leistų moterims lengviau patekti į darbo rinką darbingo amžiaus metu. Taip pat autorė prideda, kad reikėtų prailginti darbingą gyvenimą, suteikiant galimybę mokytis visą gyvenimą, kad būtų skatinamas įgūdžių tobulinimas ir atnaujinimas, jog būtų galima prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos poreikių. Be to, mokslininkė sako, kad reikėtų stebėti pensijų indeksavimo taisykles, dėl kurių gali padidėti vyresnio vyrų ir moterų pensijų skirtumas. Gough (2001) mano, kad didesnis lankstumas, susijęs su įmokų pertraukomis arba įmokų dydžio pasikeitimais, būtų naudingas moterims, kurios daro karjeros pertrauką ir dėl to tam tikrą laikotarpį gauna mažesnes pajamas. Šis autorius paaiškina, kad nepaisant trūkumų, profesinių pensijų sistemos yra tinkamesnės moterims dėl papildomų darbdavių įmokų, kurios padidina gaunamos pensijos lygį. Galiausiai mokslininkas atskleidžia, jog darbų tipai, kurie paprastai neatitinka narystės reikalavimų, pavyzdžiui, laikinas, sezoninis ir ne visos darbo dienos, yra kategorijos, kuriose moterys sudaro daugumą, tad profesinių pensijų sistema yra labiau palanki vyrams nei moterims. Šalyse, kuriose lyčių skirtumai darbo rinkose yra nedideli, taip pat dažniausiai taikoma lyčių požiūriu palanki pensijų sistemos politika, o šalyse, kuriose lyčių skirtumai yra dideli, pensijų sistemos dažnai jų nekompensuoja išėjus į pensiją (Chlon-Dominczak, 2013). Tačiau, Haitz (2015) pastebi, kad tradicinių pensijų sistemų persikirstymo moterų naudai, siekiant ištaisyti nepalankias užimtumo problemas, taip yra sukuriamos paskatos moterims mažiau dirbti. Pagrindinė vyrų ir moterų pajamų atotrūkio ir jį sudarančių veiksnių pasekmė senatvėje yra aukštas moterų skurdo lygis, prie kurio taip pat dar prisideda ilgesnė moterų gyvenimo trukmė, trumpesnis darbo stažas, nepalanki pensijų sistema, infliacija, didėjantis skrybų skaičius ir vienišumas.

1.3. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio mažinimo būdai

Mokslinėje literatūroje yra aptarti įvairūs vyrų ir moterų pajamų atotrūkio mažinimo būdai ir jų pavyzdžiai. Chamberlain (2016) teigia, kad būtų pašalintos pagrindinės vyrų ir moterų pajamų atotrūkio priežastys, turėtų būti taikoma visuomeninė ir viešoji politika, kuri skatintų vienodesnę prieigą prie mokslo, tikslinės iniciatyvos, kurios skatintų moterų verslo lyderių karjeros augimą ir pažangą, ir politika, kuri remtų vaikų priežiūrą ir pagalbą pagyvenusiems žmonėms. Alkadry ir Tower (2006) sako, kad turėtų būti taikoma tokia politika, kuri kurtų patogesnes šeimai darbo vietas su lanksčiu darbo grafiku, suteiktų daugiau apmokamų atostogų dėl ligos ir šeimos priežiūros, skatintų vyrus daugiau naudotis šeimos atostogomis, didintų subsidijas vaikų priežiūrai ir ankstyvam ugdymui ir skatintų kurti daugiau ne visos darbo dienos darbo vietų, kurios būtų gerai apmokamos. Kiti autoriai irgi siūlo šeimai palankią politiką. Boll ir Lagemann (2018) mano, jog turėtų būti steigiamos nuolatinės ir kokybiškos vaikų priežiūros įstaigos ir kuriamos vaiko priežiūros atostogų sistemos,

kurios skatina tėvo paramą šeimai. Autoriai prideda, kad įmonės lygmeniu lankstūs darbo susitarimai yra labai svarbūs, siekiant suderinti darbo ir šeimos poreikius, ir palengvinti greitą sugrįžimą į darbą po šeimos pertraukų. Patnaik (2016) paaiškina, kad naujoviškos politikos kryptys, kurios skatina tėvus eiti atostogų, galėtų sumažinti neigiamą pailgintų atostogų poveikį moterims. Blau ir Kahn (2012) teigia, kad vis labiau populiarėja politika, palengvinanti darbo ir šeimos įsipareigojimų integravimą. Šie mokslininkai mano, jog darbdaviai ir toliau plės tokią politiką, nes reaguos į besikeičiančią darbo jėgos sudėtį ir norą išlaikyti darbuotojus, į kuriuos jie daug investavo, todėl ilginiui, moterims bus lengviau derinti darbą ir šeimą, o vyrams – atlikti didesnę namų ūkio darbų dalį. Be to, Redmond ir McGuinness (2018) pastebi, kad šeimai palanki politika, kuri daro įtaką moterų gebėjimui derinti darbą ir šeimos įsipareigojimus, gali paaiškinti kai kuriuos lyčių darbo užmokesčio skirtumus įvairiose šalyse. Šie autoriai atskleidžia, jog šalis, kurioje 2015 m. buvo dosniausia tėvystės atostogų politika, buvo Slovėnija, kurioje dažnai rodomas mažiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas Europoje. Be šeimai palankios politikos, Baert, De Pauw ir Deschacht (2016) prideda, kad dar vienas politikos variantas yra anonimizuoti darbo prašymus. Aslund ir Skans (2012) parodė, kad pavardžių pašalinimas iš darbo paraiškų iš tikrųjų gali padidinti pirmųjų skambučių ir darbo pasiūlymų skaičių kandidatėms į darbą. Taip pat šie mokslininkai prideda, jog galėtų būti taikomos mokesčių lengvatos darbdaviams, kurie reintegruoja moteris, kurios grįžta į darbą po motinystės atostogų. Tačiau Olivetti ir Petrongolo (2016) pastebi, kad nors dosni politika daugeliu atvejų siejama su didesniu moterų dalyvavimu, ji gali turėti nenumatytą neigiamą poveikį moterų pajamoms arba darbo segregacijai, nes padidina santykinės moterų samdymo išlaidas. Taip pat Sockin ir Sockin (2021) atskleidžia, kad dvi politikos priemonės, turėjusios įtakos moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumo mažinimui – atlyginimų istorijos draudimas ir darbo užmokesčio skaidrumo įstatymai, vis tiek nesumažino vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo kintamo darbo užmokesčio srityje JAV. Pasak EBPO (2017), 25 šalys nuo 2013 m. ėmėsi naujų nacionalinių priemonių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams mažinti. 1 priede yra pateikti vyrų ir moterų pajamų atotrūkio mažinimo būdai EBPO šalyse. EBPO (2017) teigia, kad dar per anksti pasakyti, ar tokios priemonės mažina vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, tačiau šios iniciatyvos atkreipia dėmesį į darbo užmokesčio nelygybę ir skatina įmones, kurios rūpinasi savo reputacija, bei nori efektyviai išleisti pinigus sąžiningam atlyginimui. Taip pat nuo 2023 m. sausio 1 d. įsigaliojo Europos Sąjungos direktyva, kuria siekiama užtikrinti lygesnį vaiko priežiūros pasidalijimą tarp tėčio ir mamos (SADM, 2022). Vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui mažinti mokslinėje literatūroje yra siūloma palankesnė

šeimos politika, atlyginimų skaidrumo įstatymai ir mokesčių lengvatos darbdaviams, o EBPO šalyse daugiausiai taikomas būdas yra vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo analizė įmonėse.

Lietuvoje įvairūs lygybės įstatymai ir priemonės, kaip ir daugumoje kitų ES šalių, yra taikomi jau ilgą laiką. 1998 m. Lietuvoje buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, siekiant prisijungti prie ES. Taip tuo metu buvo įsteigta ir Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Tuomet 2003 m. buvo priimtas Lygių galimybių įstatymas, kuris saugo nuo lyties, rasės, tautybės, amžiaus, negalios, religijos ir kt. diskriminacijos. Nepaisant šių ir kitų panašių įstatymų įsigaliojimo Lietuvoje ir kitose ES šalyse, lyčių lygybei to užtikrinti nepakanka, tad dauguma šalių imasi papildomų priemonių lyčių pajamų atotrūkiui sumažinti. Šiuo metu Lietuvoje jau yra vykdoma penktoji (2023-2025 m.) Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių programa ir veiksmų planas. Iki tol buvusios 4 programos apėmė 2003-2021 m. (2003-2004, 2005-2009, 2010-2014 ir 2015-2021 m.) laikotarpį. Šiose programose yra suformuluojami platūs tikslai ir uždaviniai šiems tikslams pasiekti. Pavyzdžiui, paskutinėje pasibaigusioje programoje (2015-2021 m.) yra keliami 4 tikslai:

1. Skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje.
2. Siekti subalansuoto moterų ir vyrų dalyvavimo priimant sprendimus ir einant aukščiausias pareigas.
3. Didinti moterų ir vyrų lygybės institucinių mechanizmų efektyvumą.
4. Skatinti lyčių aspekto integravimą.

Daugiausiai dėmesio telkiama į pirmus 2 tikslus, kurie yra skirti lyčių pajamų atotrūkio mažinimui. Žvelgiant į šių programų išsikeltus tikslus ir uždavinius, gali susidaryti įspūdis, jog Lietuvoje lyčių pajamų atotrūkio problema yra sprendžiama aktyviai ir metodiškai. Tačiau pagal Lietuvos duomenų agentūros (2022) duomenis, per paskutinį dešimtmetį nuo 4-tosios programos pabaigos (2012-2021 m.) lyčių pajamų atotrūkis augo iki 2017 m. ir tik 2021 m. pasiekė žemesnį lygį nei 2012 m. Šis lyčių pajamų atotrūkio itin mažas progresas, kuris pasireiškė tik 2021 m. verčia abejoti šių programų priemonių įgyvendinimu ir veiksmingumu. Paulauskas (2017), teigia, kad išnagrinėjus visus šių programų įgyvendintas lyčių pajamų atotrūkio mažinimo priemones rezultatus 2003-2016 m. laikotarpiu, matyti, jog mažinimo priemonės buvo taikytos fragmentiškai, nes 2004-2005 ir 2010-2014 m. laikotarpiais vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui sumažinti nebuvo taikomos jokios tikslinės priemonės. Pasak šio autoriaus, toks nenuoseklus priemonių įgyvendinimas negali būti veiksmingas. 1 lentelėje yra pateikiami moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 m. programos uždaviniai, priemonės ir rezultatai 2021 m., skirtos lyčių pajamų atotrūkiui sumažinti. Iš šios lentelės matyti, jog

2021 m. išsikeltų uždavinių rezultatai yra sukurtas konkursas, filmas, parengta mokymų medžiaga, pateikti užimtumo duomenys, suorganizuoti renginiai, konsultacijos ir mokymai bei padaryta pajamų atotrūkio analizė. Žvelgiant į išsikeltus uždavinius ir rezultatus, susidaro įspūdis, jog pajamų atotrūkio mažinimo priemonės yra sudarytos netiksliai, o įgyvendintos nepilnai ir paviršutiniškai. Pavyzdžiui, lygiausios darbovietės apdovanojimo konkursas neįvyko dėl per mažai sulauktų korespondentų atsakymų, užimtumo duomenys ir darbo užmokesčio skirtumo analizė nėra iš karto tiesiogiai įtaką darančios priemonės, kurios mažintų lyčių pajamų atotrūkį, o įvairūs renginiai ir mokymai neaišku kiek ir ar iš viso prisideda prie lyčių atotrūkio mažinimo. Taip pat, dalis tų pačių ar panašių priemonių kaip įvairūs renginiai ir mokymai buvo naudojami jau ir ankstesnėse programose, tačiau atotrūkis vis tiek didėjo iki 2017 m., tad galima abejoti jų veiksmingumu. Nuo 2018 m. lyčių pajamų atotrūkis mažėjo, tačiau sunku teigti, jog būtent šios priemonės staiga pradėjo veikti ir lėmė šį mažėjimą. Kiekvienų metų lygių galimybių veiksmų plano įgyvendinimo ataskaitoje labiausiai trūksta priemonių įvertinimo, tyrimų, kurie analizuotų kaip tam tikros įgyvendintos priemonės paveikė lyčių pajamų atotrūkį, ar prisidėjo prie socialinių pokyčių, ar jos buvo veiksmingos ir ar turėtų šios priemonės toliau būti įtraukiamos į sekančias lygių galimybių veiksmų plano programas. Šiose ataskaitose pateikiami tik faktai kas buvo padaryta per metus, o analizės, ar naudojamos priemonės turi kokį nors teigiamą poveikį ilguoju ar trumpuoju laikotarpiu, ataskaitoje nėra, kadangi tokie tyrimai nevykdomi.

1 lentelė

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 m. programos uždaviniai, priemonės ir rezultatai 2021 m.

Uždaviniai, priemonės ir rezultatai
1 uždavinys. Mažinti moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus
1.4 Parengti Lygiausios darbovietės nominavimo tvarką ir ženklą (logotipą), kasmet organizuoti Lygiausios darbovietės atranką ir apdovanojimus. Rezultatai: konkurso anonsai ir straipsnių sklaida pasiekė kelis tūkstančius sekėjų. Konkursas gavo 11 respondentų atsakymų.
1.7 Organizuoti mokymus apie lyčių lygybės planavimo priemonių įgyvendinimą darbovietėse valstybinių ir (ar) privačių įmonių vadovams. Rezultatai: sukurtas filmas (pamatė apie 600 žmonių), mokymo programa, praveisti 9 nuotoliniai mokymai (dalyvavo 13-33 asmenų).
1.8 Atlikti kasmetinius teminius patikrinimus, įskaitant darbo užmokesčio auditą ir rezultatus pristatyti Lietuvos Respublikos trišalei tarybai ir Komisijai. Rezultatai: atlikti 118 patikrinimų, nustatyti 10 pažeidimų, inspektoriai surašė 5 privalomai vykdytinus reikalavimus pašalinti pažeidimus.
2 uždavinys. Mažinti sektorinę ir profesinę darbo rinkos segregaciją pagal lytį
2.5 Vykdyti informacijos dėl moterų ir vyrų lygių galimybių darbe sklaidą socialiniams partneriams Valstybinės darbo inspekcijos turimais kanalais. Rezultatai: parengė mokymų medžiagą kurią išplatino socialiniams partneriams ir viešino susijusią informaciją.
3 uždavinys. Didinti moterų, ypač kaimo, galimybes imtis verslo ir jį plėtoti
3.1 Įgyvendinti iniciatyvas, skirtas moterų verslumui, finansiniam raštingumui, ir kitoms kompetencijoms didinti: rengti renginius, organizuoti specializuotas konsultacijas, seminarus. Rezultatai: suorganizavo 16 renginių/seminarų.
3.3 Skatinti moteris steigti savo verslą“ ir 3.4. „Skatinti žemos kvalifikacijos moteris įgyti darbo rinkoje paklausią kvalifikaciją ar kompetenciją. Rezultatai: pateikti užimtumo tarnybos duomenys.
4 uždavinys. Skatinti moterų motyvaciją ir gebėjimus dalyvauti priimant sprendimus, kurti moterų karjerai palankią aplinką
4.2 „Užtikrinti moterų politikų klubų tinklo veiklą visuose Lietuvos regionuose. Rezultatai: suorganizuotos 5 konsultacijos ir parengta apžvalga „Moterys ir Seimo rinkimai – 2016–2020“.
4.3 Organizuoti moterų lyderystę skatinančius renginius. Rezultatai: Suorganizuoti 10 nuotolinių švietėjiškų lyderystės renginių, kuriuose sudalyvavo iš viso 139 asmenys.
4.5 Organizuoti renginius, skatinančius moteris kurti inovatyvius verslus. Rezultatai: nuotolinis renginys, kuriame dalyvavo iki 100 asmenų.
4.8 Remti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyvas. Rezultatai: šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo gerųjų pavyzdžių ES analizė, 4 iniciatyvų forumai.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2022.

2 lentelėje pateikiamas Lietuvos moterų ir vyrų lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų planas. Iš šios lentelės pastebima, kad šiame veiksmų plane uždaviniai ir priemonės yra itin panašūs į nagrinėtą 2015-2021 m. veiksmų planą. Jame taip pat dominuoja tos pačios priemonės kaip apdovanojimai, renginiai, mokymai, darbo užmokesčio skirtumo analizės ir įmonių patikrinimai. Tačiau net ir šių priemonių taikymas atrodo minimalus, nes kiekvienais metais yra siekiama surengti tik nuo 1 iki 3 renginių, mokymų ir t.t. Pagrindinė tiesioginė priemonė, kuri yra taikoma tiek praėjoje, tiek šioje programoje, yra kasmetiniai patikrinimai įmonėse kaip taikomas vienodas lyčių darbo užmokesčio principas. Ši priemonė, atrodo, turėtų būti viena veiksmingiausių, kadangi, pavyzdžiui 2021 m. buvo išrašyti 5 privalomai vykdytini reikalavimai pažeidimams pašalinti. Tačiau šios priemonės efektyvumas yra taip pat ribotas dėl nedidelio kiekio patikrinimų, kurį lemia finansavimo ir darbuotojų stygius, kad ši priemonė būtų vykdoma plačiau. Pasirinkimas taikyti tas pačias ar panašias priemones sudaro įvaizdį, kad liekama prie to, kas veikia, kadangi pastaraisiais metais lyčių pajamų atotrūkis mažėjo, nepaisant to, kad ankstesnėse programose šios priemonės nepasiteisino. Taip pat susidaro įspūdis, kad arba nėra idėjų, kokias naujas priemones dar būtų galima taikyti, arba iš vis nėra mąstoma apie naujų priemonių taikymą. Nepaisant to, panašių priemonių taikymas šioje ir ankstesnėse programose yra reikalingas nuoseklumui ir įvertinimui, kadangi dauguma šių priemonių yra tokios, kurių rezultatai turėtų pasireikšti ilguoju laikotarpiu, ir galbūt būtent jos lėmė lyčių pajamų atotrūkio prasidėjusį mažėjimą nuo 2018 m.

2 lentelė

Lietuvos moterų ir vyrų lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų planas

Uždaviniai ir priemonės	2023 metai	2024 metai	2025 metai
1 uždavinys – skatinti lygias moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje			
Nacionaliniuose atsakingo verslo apdovanojimuose apdovanotų moterų ir vyrų lygybę labiausiai skatinančių ir palaikančių („lygiausių“) darboviečių skaičius	1	1	1
Suorganizuotų moterų ir vyrų lygybę labiausiai skatinančios ir palaikančios savivaldybės apdovanojimų skaičius	1	1	1
Suorganizuotų mokymų savivaldybių administracijų darbuotojams moterų ir vyrų lygių galimybių temomis skaičius	2	2	2
Minimalus suorganizuotų renginių, skirtų keisti patirtimi motyvuojant moteris dalyvauti civilinėse tarptautinėse ir ES misijose ar operacijose, skaičius	2	2	-
2 uždavinys – didinti šeimos ir darbo derinimo garantijas			
Informacinių pranešimų (rašytinių, žodinių) apie neperleidžiamų atostogų vaikui prižiūrėti galimybę skaičius	2	-	-
3 uždavinys – mažinti darbo rinkos segregaciją pagal lytį			
Atliktų analizių (pagal savivaldybes) moterų ir vyrų darbo paieškos prioritetinių pasirinkimų aspektu skaičius	1	1	1
Suorganizuotų iniciatyvų ir (ar) veiklų, skatinant profesinį orientavimą, padedantį žemą profesinę kvalifikaciją turinčioms moterims įgyti aukštesnę darbo rinkoje paklausią profesinę kvalifikaciją ar kompetenciją, skatinti darbo ieškančius moteris ir vyrus rinktis norimą darbą, neatsižvelgiant į tradicinius lyčių stereotipus, skaičius	1	1	1
4 uždavinys – rinkti ir viešinti duomenis apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus			
Atliktų moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų analizių pagal sektorius ir profesijas skaičius	-	1	-
Atliktų kasmetinių patikrinimų, kaip taikomas moterų ir vyrų vienodo darbo užmokesčio principas, skaičius	100	100	100
Suorganizuotų renginių tikslinių grupių moterų ir vyrų darbo užmokesčio, pajamų ir pensijų skirtumų bei jų priežasčių temomis skaičius	1	1	1
5 uždavinys – skatinti ekonominę moterų nepriklausomybę			
Suorganizuotų renginių ir mokymų, siekiant skatinti moterų verslumą, verslo steigimo, motyvacijos, gebėjimų stiprinimo (finansinis raštingumas, inovatyvūs verslai) srityse skaičius	3	3	3

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023.

3 lentelėje pateikiami Lietuvos šeimos politikos stiprinimo plėtos programos pažangos priemonės ir siekiami rezultatai. Iš šios lentelės pastebima, kad siekiami rezultatai yra itin ambicingi: iki 2030 m. siekiama, kad Lietuvos lyčių lygių indeksas padidėtų beveik 12 p.p., tėvų, išėjusių į tėvystės atostogas dalis, padidėtų 16 p.p., bei kad įsigaliotų 2 teisės aktai, numatantys vaiko priežiūros atostogas ir išmokų mokėjimą. Likę rodikliai yra panašūs į anksčiau nagrinėtas priemones 2015-2021 m. ir 2023-2025 m. veiksmų planuose. Šioje šeimos politikos stiprinimo programoje, kaip ir kitose prieš tai nagrinėtuose veiksmų planuose, pasigendama tikslingumo ir konkretumo: nėra minima, kas būtent turėtų būti keičiama su 2 papildomais teisės aktais, ir kuo jie skirsis nuo dabartinių įstatymų, koks tikslas įvykdytų analitinių veiklų ir ar jos kažką įtakos, bei ar bus išanalizuota kaip įvykdytos kompetencijų ugdymo veiklos ir komunikacijos kompanijos prisidėjo prie šeimos politikos stiprinimo ir ar jos buvo veiksmingos. Šioje programoje atrodo, kad viskas priklauso nuo 2 numatytų teisės aktų, kurie turės daugiausiai tiesioginio poveikio, kad norimos reikšmės 2030 m. būtų pasiektos, kadangi likusių priemonių veiksmingumas Lietuvoje nėra aiškus.

3 lentelė

Lietuvos šeimos politikos stiprinimo plėtros programos pažangos priemonės ir siekiami rezultatai

Rodiklio pavadinimas	Matavimo vienetas	Pradinė rodiklio reikšmė (metai)	Siekimos rodiklio reikšmės		Finansavimo šaltinis
			Tarpinė reikšmė 2025 m.	Galutinė reikšmė 2030 m.	
Lietuvos lyčių lygybės indeksas	balas	58,4 (2021 m.)	60	70	Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas
Tėvų, išleistų vaiko priežiūros atostogų ir gavusių išmokas, dalis (proc.)	procentas	Tėvų – 24 (2020 m.)	Tėvų – 30	Tėvų – 40	Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšos
Motinių, išleistų vaiko priežiūros atostogų ir gavusių išmokas, dalis (proc.)	procentas	Motinių – 76 (2020 m.)	Motinių – 70	Motinių – 60	Valstybinio socialinio draudimo fondo lėšos
Įsigalioję teisės aktai, numatantys vaiko priežiūros atostogas ir vaiko priežiūros išmokos mokėjimą	vienetas	0 (2020 m.)	2	2	-
Įvykdytos analitinės veiklos	vienetas	0 (2020 m.)	1	2	Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas
Įvykdytos kompetencijų ugdymo veiklos	vienetas	0 (2020 m.)	9	24	Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas
Įgyvendintos komunikacijos kampanijos	vienetas	0 (2020 m.)	2	4	Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2022.

Ilgą laikotarpį Lietuvoje, iki 2015 m., lyčių pajamų atotrūkio mažinimo priemonės buvo vykdomos fragmentiškai ir paviršutiniškai. Per paskutines 2015-2016 m. ir 2023-2025 m. programas atsirado siektinos kiekvienos priemonės reikšmės, kurios pagerino mažinimo priemonių įgyvendinimą. Pagrindinės mažinimo priemonės, kurios yra taikomos šiose programose, yra apdovanojimai, renginiai, konsultacijos ir mokymai, darbo užmokesčio skirtumo analizės ir įmonių patikrinimai. Pagrindiniai mažinimo priemonių trūkumai yra tai, kad kasmetinėse lyčių lygių galimybių ataskaitose nėra analizuojama, kaip ir kiek įvykdytos priemonės prisidėjo prie lyčių pajamų atotrūkio mažinimo trumpuoju ir ilguoju laikotarpiu, bei kad lyčių lygių galimybių programų veiksmų planuose trūksta priemonių, kurios iš karto tiesiogiai darytų įtaką vyrų ir moterų pajamų atotrūkiui.

1.4. Pajamų atotrūkis Lietuvoje

Lietuvoje, kaip ir visose kitose pasaulio šalyse, moterys uždirba mažiau nei vyrai. 4 lentelėje yra pateikta vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio raida Lietuvoje 2012–2022 m. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2022 m. vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis įmonėse turinčiose daugiau nei 10 darbuotojų ir neįskaitant žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės įmonių, sudarė 11,1% - pats mažiausias per visą 11 metų laikotarpį. Lietuvoje darbo užmokesčio atotrūkis vien didėjo iki 2017 m., tačiau nuo 2018 m. jis pradėjo mažėti. Galima pastebėti, jog žemiausio atotrūkio 2022 m. nesutrukdė pasiekti net ir COVID-19 pandemija. Nepaisant to, darbo užmokesčio atotrūkis išlieka aukštas Lietuvoje.

4 lentelė

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio raida Lietuvoje 2012–2022 m. (proc.)

Metai	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis (proc.)	12,0	12,5	12,4	13,0	13,4	14,2	13,0	12,4	12,1	11,1	11,1

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

4 paveiksle pavaizduotas vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis 2022 m. Darbo užmokesčio atotrūkio struktūra pagal lytį ir ekonominės veiklos rūšis rodo, kad 2022

m. didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis buvo finansinės ir draudimo veiklos įmonėse – 31,8%, informacijos ir ryšių – 28,4%, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo – 25,6%, apdirbamosios gamybos – 23,4%, didmeninės ir mažmeninės prekybos, bei remonto – 22,9%, o mažiausias darbo užmokesčio atotrūkis buvo švietimo įstaigose (1,7%) ir viešojo valdymo ir gynybos (2,2%). Statybos įmonėse moterų vidutinis valandinis bruto darbo užmokestis buvo didesnis nei vyrų, todėl atotrūkis buvo neigiamas ir sudarė -3,6%.

4 paveikslas

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis pagal ekonominės veiklos rūšis 2022 m. (%)



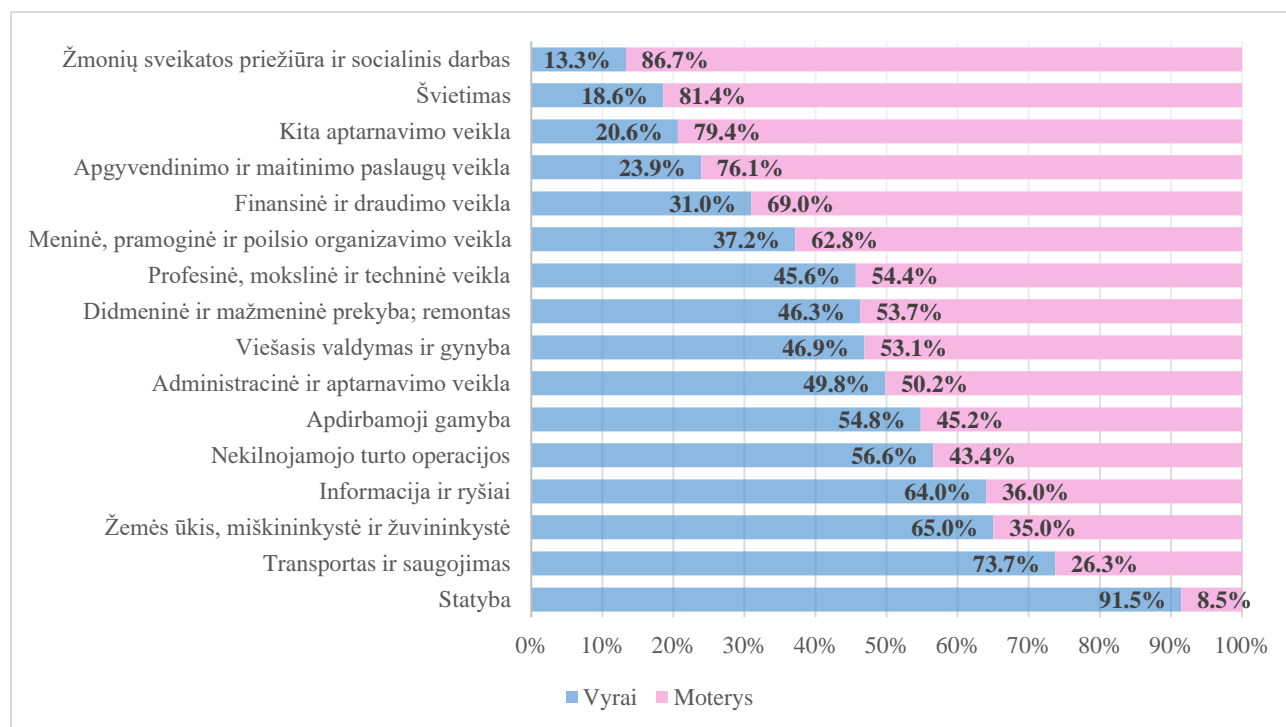
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Profesinė segregacija ir stiklinės lubos yra pagrindinės priežastys lemiančios vyrų ir moterų pajamų atotrūkį Lietuvoje (Rakauskienė, Krinickienė ir Servetkienė, 2020). 5 paveiksle pavaizduoti užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšį ir lytį Lietuvoje 2022 m. Vyrų pagrindinės ekonominės

veiklos sritys yra statybų, transporto ir saugojimo bei žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės sektoriai, kuriuose vyrai sudarė 91,5%, 73,7% ir 65% darbuotojų atitinkamai. Tuo tarpu moterų pagrindinės ekonominės veiklos sritys yra žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, švietimo ir kitų aptarnavimo veiklų sektoriai, kuriuose moterys sudarė 86,7%, 81,4% ir 79,4% darbuotojų atitinkamai. Pagal šį paveikslą matome, kad moterys yra daugiausiai susitelkusios paslaugų ir priežiūros sektoriuose, o vyrai įvairiose techninėse profesijose. Pastebima, jog nepaisant to, kad moterys sudaro daugumą darbuotojų finansų ir draudimo veikloje bei žmonių sveikatos ir priežiūros darbuose, darbo užmokesčio atotrūkis tarp vyrų ir moterų yra vieni didžiausių (žr. 4 pav.). Tačiau taip pat pastebima, jog statybų srityje, kurioje daugiausiai dirba vyrai, moterų valandinis bruto darbo užmokestis yra didesnis nei vyrų (žr. 4 pav.). Tai parodo, jog moterims perėjus į tam tikrus sektorius, kuriuose dominuoja vyrai, įmanoma sumažinti darbo užmokesčio atotrūkį. Ekonominės veiklos sričių pasiskirstymas pagal lytį turi neigiamos įtakos šių sričių plėtrai, nes mažina jų inovacinį potencialą, palaiko visuomenės stereotipus apie lyčių vaidmenis visuomenėje ir lemia mažesnę moterų atlyginimą, nes profesijose, kuriose daugiausiai dirba vyrai, darbo užmokestis paprastai yra žymiai didesnis nei profesijose, kuriose dominuoja moterys.

5 paveikslas

Užimti gyventojai pagal ekonominės veiklos rūšį ir lytį Lietuvoje 2022 m. (%)

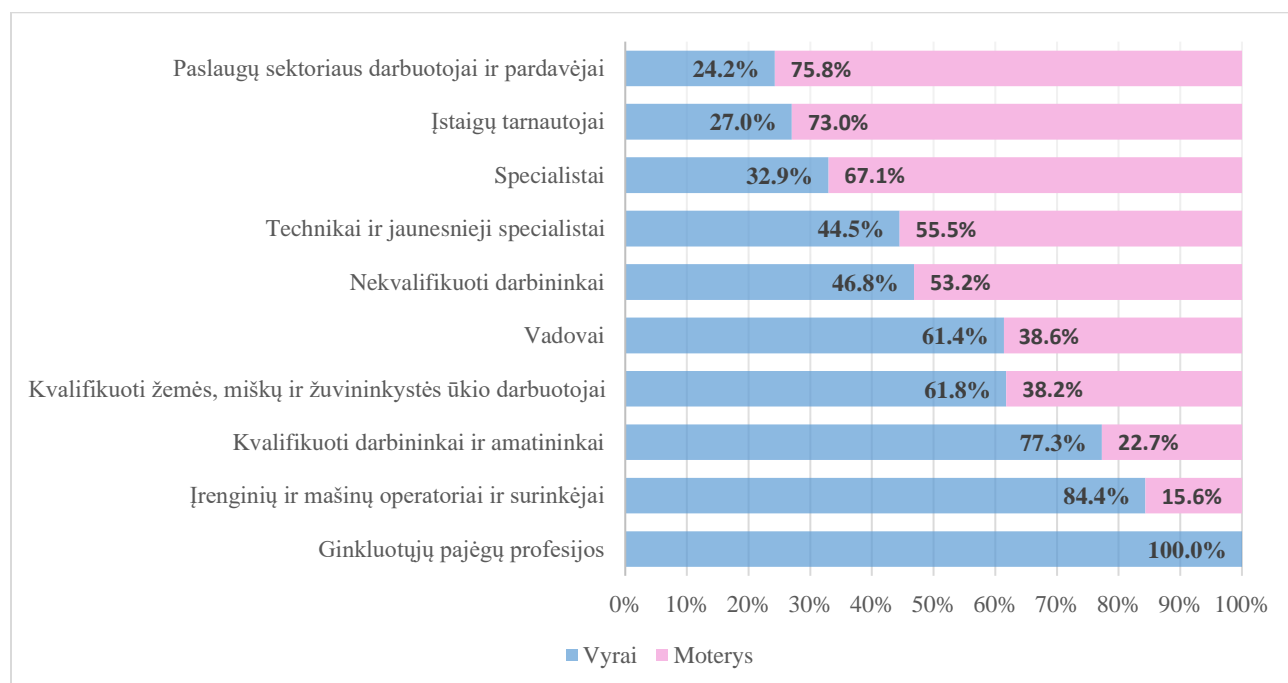


Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

6 paveiksle pavaizduoti užimti gyventojai pagal profesijų grupes ir lytį 2022 m. Moterys Lietuvoje daugiausiai dirba viešajame ir paslaugų sektoriuose, kuriuose sudaro 73% ir 75,8% darbuotojų atitinkamai. Tuo tarpu vyrai dominuoja kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų (77,3%) bei įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų (84,4%) profesijose. Vyrai taip pat ir sudaro daugumą ir vadovavimo pozicijose (61,4%). Tai reiškia, kad ir net tose veiklose, kuriose dominuoja moterys, vyrai užima vadovaujamas pareigas ir jų atlyginimai yra žymiai didesni nei moterų.

6 paveikslas

Užimti gyventojai pagal profesijų grupes ir lytį 2022 m. (%)



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Nepaisant mažėjimo tendencijos, Lietuvoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis išlieka aukštas dėl moterų per didelio susitelkimo paslaugų sektoriuje, kuris yra paprastai prasčiau apmokamas nei sektoriai, kuriuose dominuoja vyrai, bei stiklinių lubų, dėl kurių net ir moterų dominuojamuose sektoriuose, daugiausiai aukštesnes ar vadovavimo pareigas vis tiek užima vyrai.

2. VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIO VERTINIMO METODOLOGIJA

Šiame skyriuje aprašomi ir pateikiami duomenys ir kiekybiniai metodai, kurie buvo naudojami nustatyti vyrų ir moterų pajamų atotrūkį ir jį lemiančius veiksnius Lietuvoje 2014 m. ir 2018 m.

2.1. Duomenys

Norint ištirti vyrų ir moterų pajamų atotrūkį, reikia didelio kiekio darbo užmokesčio ir jį lemiančių veiksnių duomenų, tad šiame tyrime yra naudojami 2014 m. ir 2018 m. Lietuvos darbo užmokesčio struktūros statistinių tyrimų duomenys. Šie tyrimai yra atliekami visoje Europoje kas ketverius metus. Tai yra didelis įmonių tyrimas, kuriame pateikiama išsami informacija apie darbo užmokesčio dydžio ir individualių darbuotojų (lyties, amžiaus, profesijos, darbo stažo, aukščiausio įgyto išsilavinimo, viršvalandžių, premijų, sutarties ir kt.) bei jų darbdavio (ekonominės veiklos rūšies, įmonės dydžio ir vietos) charakteristikų sąsajas. Tačiau šie duomenys turi keletą trūkumų: į imtį įtraukiamos įmonės, kuriose dirba ne mažiau nei 10 darbuotojų, viešojo administravimo sektorius ir savarankiškai dirbantys asmenys nėra įtraukti, o informacija apie sektorius ir profesines grupes pateikiama tik ribotu išskaidymo lygiu. Nepaisant to, duomenys yra sudaryti iš daug įvairios informacijos apie individualias ir su darbu susijusias charakteristikas. Individualios darbuotojų charakteristikos, kurios buvo įtrauktos į modelius pajamų atotrūkiui nustatyti, yra amžius, išsilavinimas, darbo laikas, profesija, lytis, darbo stažas ir premijos. Amžius vertinamas pagal 5 kategorijas, iš kurių jauniausiai grupei priskiriami 14-29 metų darbuotojai, o vyriausiai grupei vyresni nei 60 metų darbuotojai. Išsilavinimas yra išskirstytas į 4 kategorijas, iš kurių žemiausia kategorija yra pradinis arba pagrindinis išsilavinimas, o aukščiausia kategorija yra aukštasis (magistro studijos ir doktorantūra) išsilavinimas. Darbo valandos taip pat yra kategorinis rodiklis, kuris išskiria darbuotojus į visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, kurie dirba nuo 60 iki 100 % pilnos darbo dienos, ir į ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus, kurie dirba mažiau nei 60 % įprasto visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo krūvio. Profesijos kategorinis rodiklis yra skirstomas pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių, tačiau dėl paprastumo jos buvo sutrauktos į 9 bendresnes kategorijas pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių. Darbo stažas yra išreikštas metais, o premijos eurais. Vienintelė darbdavio charakteristika, kuri buvo įtraukta į modelius pajamų atotrūkiui nustatyti yra ekonominė veiklos rūšis. Šis kategorinis rodiklis yra skirstomas į 18 sektorių pagal Lietuvos ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių. Detalus išsilavinimo,

profesijos ir ekonominės veiklos rūšies klasifikavimas ir žymėjimas modeliuose yra pateikiamas 2 priede. Pagrindinis kintamasis, kurio priklausomybė yra analizuojama tyrime yra valandinis bruto darbo užmokestis spalio mėnesį 2014 m. ir 2018 m.

2.2. Oaksakos ir Blinderio dekompozicija ir kvantilinė regresija

Remiantis atlikta mokslinė literatūros analize, moterų diskriminacijai darbo rinkoje nustatyti pasirinktas Oaksakos ir Blinder dekompozicijos metodas, o lyčių pajamų atotrūkiui nustatyti, yra taikoma kvantilinė regresija. Šiame darbe vadovaujamės Chamberlain (2016) naudojamu Oaksakos ir Blinder dekompozicijos metodu. Šis metodas yra dažnai naudojamas ekonomistų darbo užmokesčio ir pajamų skirtumams pagal lytį ar rasę išskaidymui. Nors šis metodas yra daugiausiai naudojamas nustatyti diskriminacijai, tačiau jis taip pat gali būti naudojamas bet kokių dviejų grupių skirtumams paaiškinti. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos tikslas yra paaiškinti, kiek dviejų grupių vidutinių rezultatų skirtumo lemia aiškinamųjų kintamųjų lygių skirtumai grupėse, o kiek regresijos koeficientų dydžių skirtumai. Šias dvi grupes pavadinamos A ir B grupėmis, kur A grupė reprezentuoja vyrų grupę, o B reprezentuoja moterų grupę. Paaiškinamas vidutinis rezultatų skirtumas pasižymas $\Delta\bar{Y}$, kuris yra lygus A grupės ir B grupės stebėjimų vidutinių rezultatų skirtumui:

$$\Delta\bar{Y} = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B \quad (1)$$

kur \bar{Y} yra valandinis darbo užmokestis.

Tuomet pasirenkamas įvertinti dvigubas Oaksos ir Blinderio išskaidymas. Taikant dvigubą metodą, vidutinis rezultatų skirtumas išskaidomas atsižvelgiant į atskaitos koeficientų vektorių $\hat{\beta}_R$. Darbo rinkos diskriminacijos mokslinėje literatūroje atskaitos koeficientų vektorius paprastai aiškinamas kaip nediskriminacinis – kaip aibė regresijos koeficientų, kurie būtų nustatyti, jei nebūtų diskriminacijos darbo rinkoje (Hlavac, 2014). Dviguba dekompozicija padalina vidutinių rezultatų skirtumą į dalį, kuri paaiškinama aiškinamųjų kintamųjų skirtumais tarp grupių, ir dalį, kuri lieka nepaaiškinta šiais skirtumais:

$$\Delta\bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_R}_{\text{Paaiškinta}} + \underbrace{\bar{X}'_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_R)}_{\text{Nepaaiškinta A}} + \underbrace{\bar{X}'_B (\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_B)}_{\text{Nepaaiškinta B}} \quad (2)$$

Nepaaiškinta

kur \bar{X} yra aiškinamųjų kintamųjų vidutinės vertės, o $\hat{\beta}$ yra apskaičiuoti regresijos koeficientai.

Nepaaiškinta vidutinio rezultatų skirtumo dalis yra dažnai priskiriama diskriminacijai, tačiau ji taip pat gali atsirasti dėl neįtrauktų kintamųjų įtakos. Šią dalį galima dar labiau išskaidyti į dvi sudedamąsias dalis, kurios 2 lygtyje pažymėtos kaip "nepaaiškinta A" ir "nepaaiškinta B". Jei atskaitos koeficientų vektorius interpretuojamas kaip nediskriminacinis, šios sudedamosios matuoja rezultatų vidutinio skirtumo dalį, kuri atsiranda dėl diskriminacijos, palankios A grupės naudai ir atitinkamai B grupės diskriminacijos dalis. Jei atskaitos koeficiento vektorius aiškinamas kaip nediskriminacinis, šios sudedamosios matuoja vidutinio rezultatų skirtumo dalį, atsirandančią dėl diskriminacijos A grupės naudai, ir dalį, atsirandančią dėl diskriminacijos prieš B grupę. Išsamesnė kiekvienos sudedamosios dekompozicija yra apskaičiuojama:

$$\underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_R}_{\text{Paaiškinta}} = \underbrace{(\bar{X}_{1A} - \bar{X}_{1B}) \hat{\beta}_{1R}}_{1 \text{ kintamasis}} + \underbrace{(\bar{X}_{2A} - \bar{X}_{2B}) \hat{\beta}_{2R}}_{2 \text{ kintamasis}} + \dots \quad (3)$$

$$\underbrace{\bar{X}'_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_R)}_{\text{Nepaaiškinta A}} = \underbrace{\bar{X}_{1A} (\hat{\beta}_{1A} - \hat{\beta}_{1R})}_{1 \text{ kintamasis}} + \underbrace{\bar{X}_{2A} (\hat{\beta}_{2A} - \hat{\beta}_{2R})}_{2 \text{ kintamasis}} + \dots \quad (4)$$

$$\underbrace{\bar{X}'_B (\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_B)}_{\text{Nepaaiškinta B}} = \underbrace{\bar{X}_{1B} (\hat{\beta}_{1R} - \hat{\beta}_{1B})}_{1 \text{ kintamasis}} + \underbrace{\bar{X}_{2B} (\hat{\beta}_{2R} - \hat{\beta}_{2B})}_{2 \text{ kintamasis}} + \dots \quad (5)$$

Atskaitos koeficientus paprastai pasirenka pats tyrėjas. Hlavac (2014) teigia, kad apie diskriminaciją darbo rinkoje dažnai daroma prielaida, jog tik viena iš dviejų grupių susiduria su diskriminacija, pavyzdžiui, kad diskriminuojamos tik moterys. Tokiais atvejais atskaitos koeficientai bus vienos iš grupių stebėjimų regresijos koeficientai: $\hat{\beta}_R = \hat{\beta}_A$ arba $\hat{\beta}_R = \hat{\beta}_B$. Šiuos koeficientus taip pat galima apskaičiuoti ir kitais būdais. Reimers (1983) siūlo suteikti vienodą svorį A ir B grupės regresijos koeficientams atskaitos koeficientui nustatyti:

$$\hat{\beta}_R = 0.5\hat{\beta}_A + 0.5\hat{\beta}_B \quad (6)$$

Cotton (1988) siūlo koeficientus svėrti pagal stebėjimų dalį atitinkamoje grupėje:

$$\hat{\beta}_R = \frac{n_A}{n_A+n_B} \hat{\beta}_A + \frac{n_B}{n_A+n_B} \hat{\beta}_B \quad (7)$$

kur n yra stebėjimų skaičius.

Jann (2008) pataria naudoti koeficientų įverčius, gautus iš regresijos, kuri sujungia A ir B grupių stebėjimus ir įtraukia arba neįtraukia grupės indikatorius kintamąjį kaip papildomą regresorių. Šiame darbe vadovaujamasi Jann (2008) būdu, neįtraukiant grupės indikatorius kintamojo kaip papildomo regresoriaus, kad būtų nustatytas $\hat{\beta}_R$.

Nepaisant to, kad šis metodas yra labai dažnai naudojamas mokslininkų nustatyti darbo užmokesčio diskriminacijai tarp lyčių, jis turi keletą trūkumų:

1. Nepaaiškinta vidutinio rezultatų skirtumo dalis yra dažnai priskiriama diskriminacijai, tačiau ji taip pat gali atsirasti dėl neįtrauktų kintamųjų įtakos, tad įverčiai gali būti netikslūs.
2. Atskaitos grupės pasirinkimas, kai ji nėra aiški. Tokiu retu atveju, kai neaišku, kuri grupė yra diskriminuojama, nėra žinoma, su kuria atskaitos grupe modelio rezultatai bus tikslesni.
3. Rezultatai stipriai priklauso nuo pasirinktos kategorinio kintamojo bazinės kategorijos.

Toliau tyrime yra taip pat atliekamas kvantilinės regresijos modelis lyčių pajamų atotrūkiui nustatyti. Pagrindinis kvantilinės regresijos metodikos privalumas yra tas, kad šis metodas leidžia suprasti kintamųjų ryšius už duomenų vidurkio ribų, tad galima atskleisti, ar pajamų atotrūkis yra didesnis tarp mažai uždirbančių, ar tarp daug uždirbančių vyrų ir moterų. Sudarant modelį vadovaujamės Nicodemo (2009) ir Kroenker ir Basset (1978) darbais.

Kvantilinė regresija aprašoma šia lygtimi:

$$y_i = x_i' \beta_q + e_i \quad (8)$$

kur β_q yra lygties nepriklausomų kintamųjų, susijusių su q -uoju kvantiliu, vektorius.

Mažiausių kvadratų metodas minimizuoja modelio prognozavimo paklaidos kvadratų sumą $\sum_i e_i^2$, o kvantilinė regresija minimizuoja sumą $\sum_i q|e_i| + \sum_i(1 - q)|e_i|$, dėl kurios gaunamos asimetrinės baudos $q|e_i|$ už nepakankamą prognozavimą ir $(1 - q)|e_i|$ už per didelį prognozavimą.

Q-asis kvantilinės regresijos įvertis $\widehat{\beta}_q$ yra minimizuojamas pagal β_q tikslo funkciją:

$$Q(\beta_q) = \sum_{i:y_i \geq x_i' \beta} q|y_i - x_i' \beta_q| + \sum_{i:y_i < x_i' \beta} (1 - q)|y_i - x_i' \beta_q| \quad (9)$$

kur $0 < q < 1$.

Priešingai nei mažiausių kvadratų metodo ir didžiausio tikėtimumo metodo, kvantilinės regresijos skaičiavimo įgyvendinimui naudojami tiesinio programavimo metodai. Taip pat vietoj β rašoma β_q , kad būtų aišku, jog skirtingi q kvantilio pasirinkimai įvertina skirtingas β vertes. Be to, kvantilinės regresijos koeficientams yra svarbūs du reikšmingumo tipai:

1. Kvantilių koeficientai gali reikšmingai skirtis nuo nulio.
2. Kvantilių koeficientai gali reikšmingai skirtis nuo mažiausių kvadratų metodo koeficientų ir rodyti skirtingą poveikį priklausomo kintamojo pasiskirstymui.

Taip pat, kvantilinė regresija turi daug privalumų lyginant su tiesine regresija:

1. Išsamesnis duomenų apibūdinimas ir aprašymas.
2. Homoskedaštiškumo prielaida nėra taikoma.
3. Kvantilinė regresija yra labiau atspari išskirtims.
4. Kai egzistuoja asimetrija, medianos kvantilinė regresija pateikia tikslesnius rezultatus.
5. Kvantilinės regresijos paklaidos neturi būti pasiskirsčiusios pagal normalųjį skirstinį, kad gautų gerus rezultatus.

Tačiau kvantilinė regresija turi ir tam tikrų trūkumų. Šiam metodui yra būdingas sunkesnis rezultatų interpretavimas, ypač kategoriniams kintamiesiems. Be to, kvantilinei regresijai reikia daugiau duomenų, kad gauti tikslesnius koeficientų įverčius.

Galiausiai, tyrime yra taip pat naudojamas VIF testas. VIF testas yra apskaičiuojamas:

$$VIF_i = \frac{1}{1-R_i^2} \quad (10)$$

kur R_i^2 yra nekoreguotas determinacijos koeficientas regresuojant i -ąjį nepriklausomą kintamąjį likusiems kintamiesiems. Šis testas padeda nustatyti, ar egzistuoja multikolinearumas tarp nepriklausomų kintamųjų. Jei VIF testo nepriklausomo kintamojo rezultatas yra lygus 1, tuomet jis nekoreliuoja su kitais kintamaisiais, jei rezultatas yra nuo 1 iki 5, tuomet kintamasis vidutiniškai koreliuoja, o jei rezultatas yra virš 5, tuomet kintamasis stipriai koreliuoja su kitais kintamaisiais.

3. VYRŲ IR MOTERŲ PAJAMŲ ATOTRŪKIO ĮVERTINIMAS LIETUVOJE

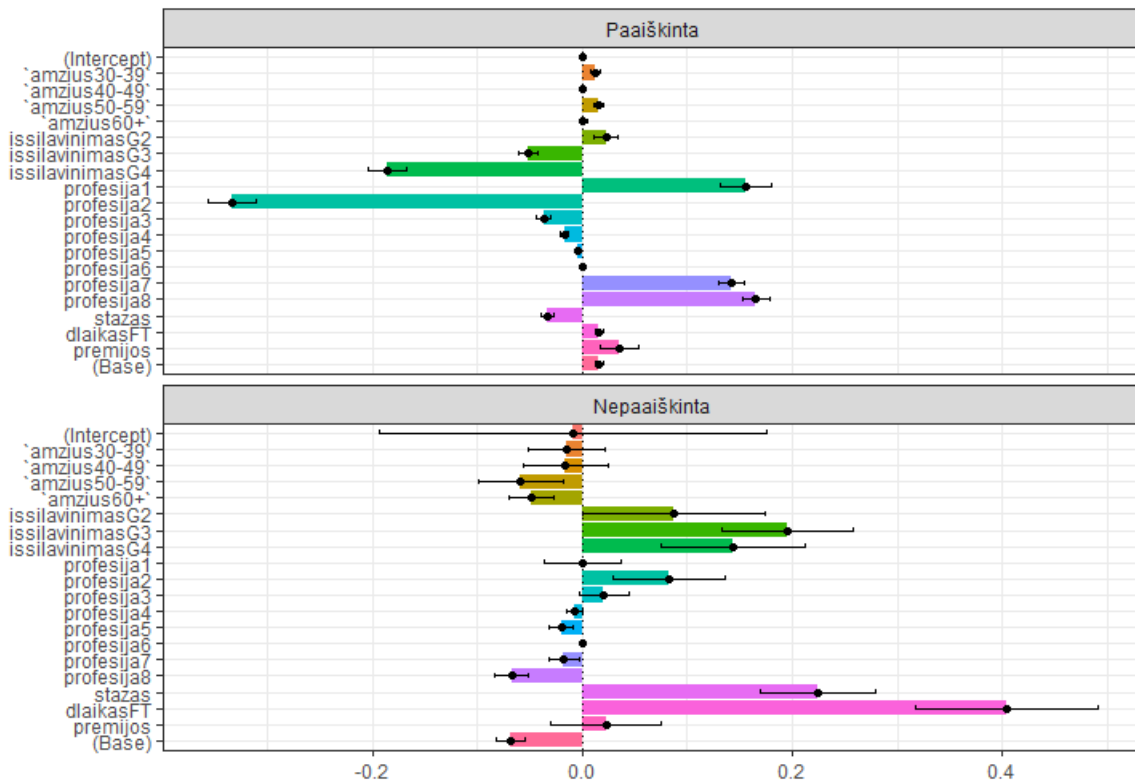
Šiame skyriuje aprašomi ir analizuojami moterų diskriminacijos ir vyrų ir moterų pajamų atotrūkio rezultatai Lietuvoje 2014 ir 2018 m.

3.1. Moterų diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje 2018 m.

Moterų diskriminacijai Lietuvos darbo rinkoje nustatyti buvo naudojamas Oaksakos ir Blinderio dekompozicija. Ši dekompozicija buvo atlikta 2 kartus dėl multikolinearumo problemos. Atlikus VIF testą, buvo pastebėtas multikolinearumas tarp ekonominės veiklos rūšies ir profesijos nepriklausomų kintamųjų. Kadangi abu kintamieji turėtų būti reikšmingi, paaiškinant pajamų atotrūkį pagal atliktą literatūros analizę, dekompozicija buvo atlikta pirmą kartą be ekonominės veiklos rūšies kintamojo, o antrą kartą be profesijos kintamojo. 7 paveiksle pateikiami Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos rezultatai be ekonominės veiklos rūšies kintamojo. Pagal 2018 m. Lietuvos darbo užmokesčio struktūros duomenis, vidutinis lyčių darbo užmokesčio atotrūkis yra 0,77 euro (3 priedas). Teigiami dekompozicijos koeficientai parodo, kiek darbo užmokesčio skirtumo paaiškina įtraukti kintamieji, o neigiami, kiek jie prisideda prie pajamų atotrūkio sumažėjimo. Dekompozicijos rezultatai paaiškina, kad skirtumai tarp lyčių charakteristikų, sumažina pajamų atotrūkį 0,08 euro, o 0,85 euro vidutinio atlyginimo skirtumo lieka nepaaiškinta (4 priedas). 7 paveiksle matome kaip tam tikrų charakteristikų skirtumai paveikia pajamų atotrūkį. Iš "Paaiškinta" paveikslo dalies, pastebima, jog pagrindiniai faktoriai, lemiantys pajamų atotrūkio mažėjimą yra moterų įgautas aukštasis išsilavinimas ir užimamos specialisčių pareigos savo profesijose. Kita vertus, charakteristikų skirtumai, kurie paaiškina esamą pajamų atotrūkį yra vadovų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų bei įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų profesijos. Kiti kintamieji paveikslo "Paaiškinta" dalyje yra arba nereikšmingi, arba turi mažą įtaką paaiškinant pajamų atotrūkį. 7 paveikslo "Nepaaiškinta" dalyje parodyta, kiek nepriklausomi kintamieji prisideda prie diskriminacijos prieš moteris Lietuvos darbo rinkoje. Iš šio paveikslo galima matyti, jog diskriminaciją daugiausiai lemia darbas visą darbo dieną, stažas, išsilavinimas, amžius, specialistų profesija bei įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų profesija.

7 paveikslas

Lietuvos 2018 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su profesijos kintamuoju).



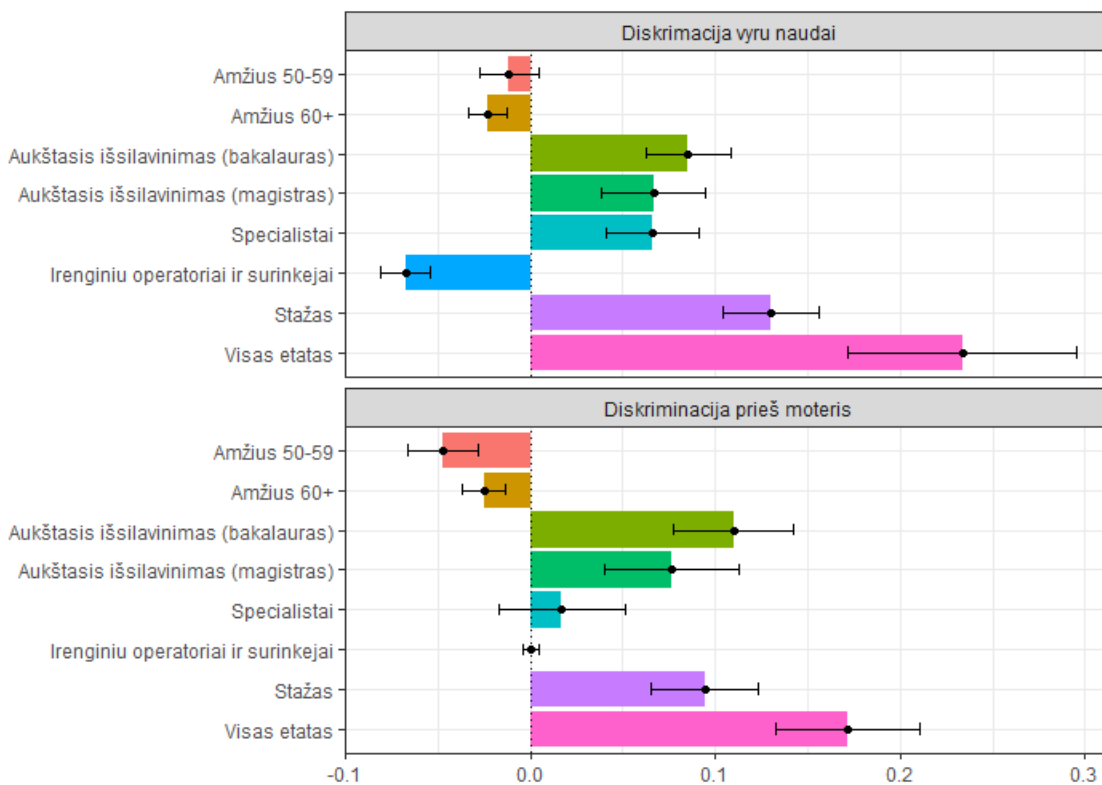
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

“Nepaaiškinta“ dalies kintamuosius taip pat galima išskaidyti į 2 grupes: diskriminaciją palankią vyrams ir diskriminaciją prieš moteris. Diskriminacija palanki vyrams sudaro 0,41 euro, o diskriminacija prieš moteris sudaro 0,44 euro lyčių darbo užmokesčio atotrūkio (4 priedas). 8 paveiksle pateikiami labiausiai reikšmingi kintamieji ir jų išskaidymas į šias dalis. Iš šio paveikslo galima matyti, kad aukštasis išsilavinimas, specialistų profesija, stažas ir visas etatas yra pagrindiniai veiksniai lemiantys vyrų ir moterų pajamų atotrūkį. Šie 4 veiksniai ypač padeda vyrams, kurie dėl šių charakteristikų sulaukia palankios diskriminacijos Lietuvos darbo rinkoje 2018 m. Be to, moterys tuo pačiu yra diskriminuojamos beveik tokiu pačiu lygiu, nepaisant tų pačių charakteristikų. Tik specialistų profesijoje moterys yra nedaug diskriminuojamos. Daugiausiai diskriminaciją ir pajamų atotrūkį lemiantis veiksnys yra visas etatas, o mažiausiai yra įrenginių ir mašinų operatorių ir

surinkėjų profesija. Taip pat pastebima, jog amžius neprideda nei prie vyrams palankios diskriminacijos, nei prie diskriminacijos prieš moteris, o kaip tik ją mažina.

8 paveikslas

Nepaaiškinto pajamų atotrūkio išskaidymas Lietuvoje 2018 m. (su profesijos kintamuoju).



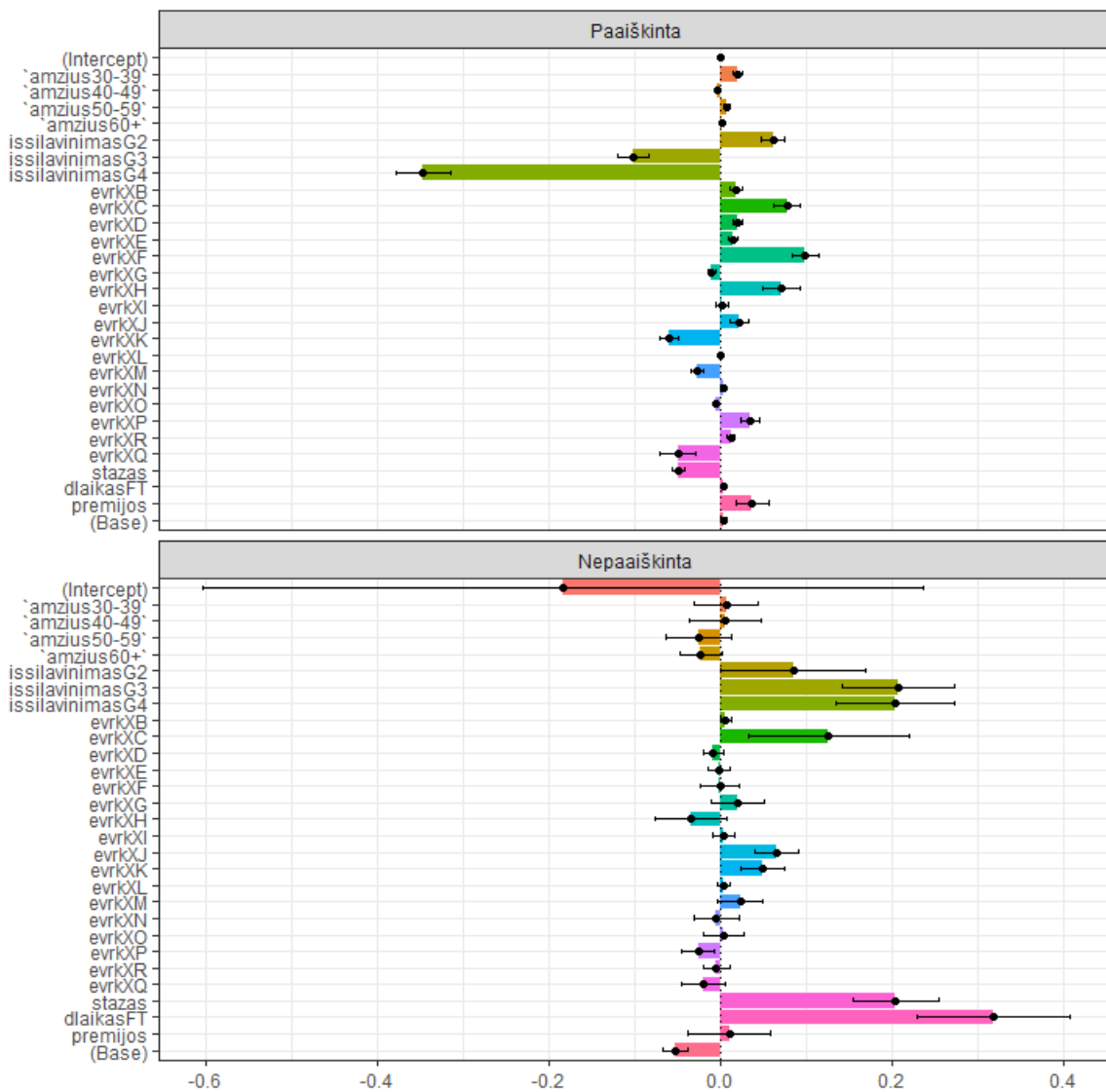
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Toliau buvo atlikta Oaksakos ir Blinderio dekompozicija su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju vietoj profesijos kintamojo. 9 paveiksle pateikti dekompozicijos modelio rezultatai. Dekompozicijos rezultatai paaiškina, kad skirtumai tarp lyčių charakteristikų, sumažina pajamų atotrūkį 0,16 euro, o 0,93 euro vidutinio atlyginimo skirtumo lieka nepaaiškinta (5 priedas). Iš “Paaiškinta“ 9 paveikslo dalies, pastebima, jog pagrindiniai faktoriai, lemiantys pajamų atotrūkio mažėjimą yra moterų įgautas aukštasis išsilavinimas, stažas ir moterų veikla finansų ir draudimų bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityse. Lyčių charakteristikų skirtumai, kurie paaiškina esamą vyrų ir moterų pajamų

atotrūkį yra vidurinis išsilavinimas, premijos bei apdirbamos gamybos, statybų, transporto ir saugojimo ir švietimo ekonominės veiklos rūšys. Tuo tarpu lyčių charakteristikų skirtumai, kurie nepaaiškina pajamų atotrūkio ir kurie sukelia didžiausią diskriminaciją yra aukštasis išsilavinimas, viso etato darbas, stažas bei apdirbamos gamybos, informacijos ir ryšių ir finansų ir draudimo ekonomikos veiklos rūšys. Vienintelis kintamasis, kuris yra reikšmingas ir mažina diskriminaciją yra švietimo veikla.

9 paveikslas

Lietuvos 2018 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su EVRK kintamuoju).

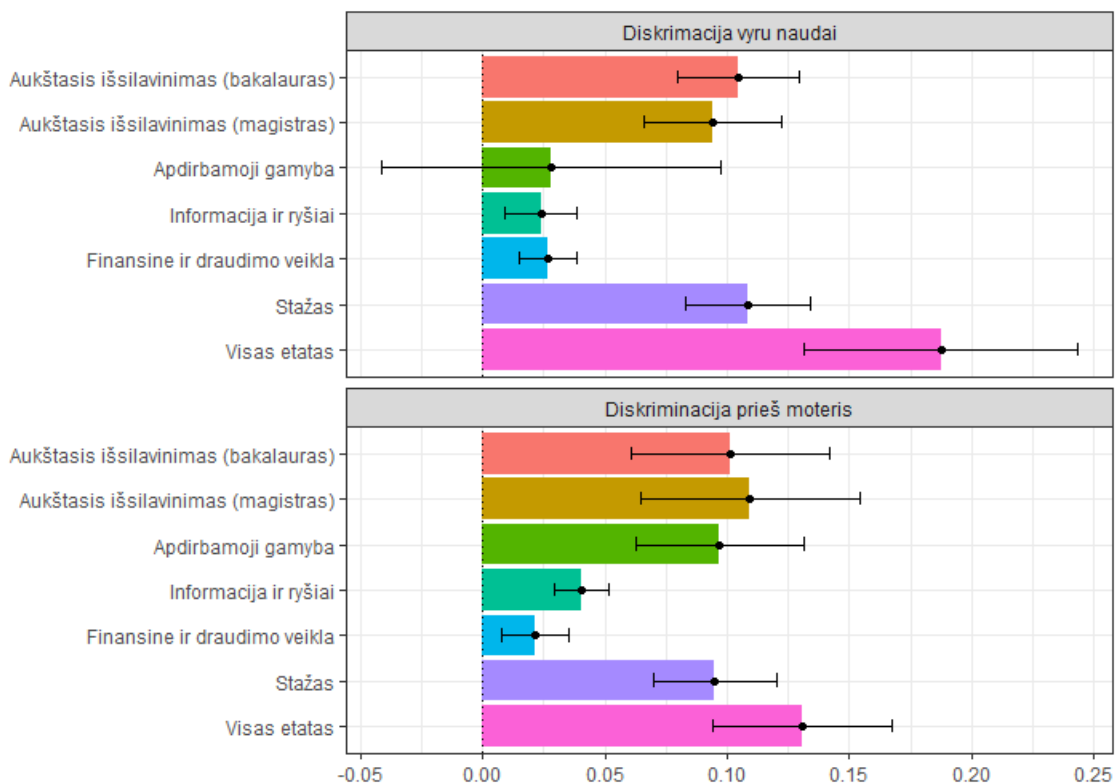


Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Tuomet vėl išskaidomi “Nepaaiškinta“ dalies reikšmingi kintamieji į diskriminaciją, kuri palanki vyrams ir į diskriminaciją prieš moteris. Diskriminacija vyrų naudai sudaro 0,44 euro, o diskriminacija prieš moteris sudaro 0,49 euro lyčių darbo užmokesčio atotrūkio (5 priedas). 10 paveiksle pateikiami labiausiai reikšmingi kintamieji ir jų išskaidymas į šias dalis. Iš šio paveikslo galima pastebėti, jog aukštasis išsilavinimas, stažas ir visas etatas yra pagrindiniai veiksniai, per kuriuos pasireiškia vyrų ir moterų diskriminacija darbo rinkoje. Didžiausią diskriminaciją ir pajamų atotrūkį sukeliantis veiksnys yra visas etatas, o mažiausią – finansinė ir draudimo veikla. Taip pat ypač išsiskiria tai, kad apdirbamos gamybos sritis yra nereikšmingas kintamasis ir nesukelia diskriminacijos vyrų naudai, tačiau turi vieną didžiausių koeficientų diskriminacijai prieš moteris. Be to, pastebima, jog abiejų aukštųjų išsilavinimų koeficientai yra beveik tokie patys tiek diskriminacijos vyrų naudai, tiek diskriminacijos prieš moteris, nepaisant pasikeitusio išsilavinimo lygio.

10 paveikslas

Nepaaiškinto pajamų atotrūkio išskaidymas Lietuvoje 2018 m. (su EVRK kintamuoju).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos rezultatai su profesijos kintamuoju ir su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju gaunami panašūs, bet skirtingi. Skirtumai tarp lyčių charakteristikų, sumažina pajamų atotrūkį net 0,08 euro daugiau su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju, nei kad su profesijos kintamuoju, tačiau taip pat ir diskriminacija patiriama darbo rinkoje padidėja 0,08 euro. Be to, modelyje su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju diskriminacija vyrų naudai yra 0,03 euro didesnė, o diskriminacija prieš moteris yra 0,05 euro didesnė. Su abiejų kintamųjų modeliais, aukštasis išsilavinimas, stažas ir visas etatas išlieka kaip patys reikšmingiausi kintamieji, kurie sukelia daugiausiai diskriminacijos. Taip pat modelis su profesijos kintamuoju išsiskiria, nes juose buvo amžius reikšmingas kintamasis, kuris mažina diskriminaciją.

3.2. Moterų diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje 2014 m.

Su 2014 m. Lietuvos duomenimis buvo atlikta ta pati Oaksakos ir Blinderio dekompozicija kaip ir su 2018 m. duomenimis, tad pirmiausia atliekama dekompozicija su profesijos kintamuoju, o tuomet su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju. Pagal 2014 m. Lietuvos darbo užmokesčio struktūros duomenis, vidutinis lyčių darbo užmokesčio atotrūkis yra 0,68 euro (6 priedas). Dekompozicijos rezultatai parodo, kad skirtumai tarp lyčių charakteristikų, paaiškina 0,01 euro pajamų atotrūkio tarp lyčių, o 0,67 euro vidutinio atlyginimo skirtumo lieka nepaaiškinta (7 priedas). 8 priede pateikiami kintamųjų skirtumų tarp lyčių poveikis pajamų atotrūkį su profesijos kintamuoju. Iš 8 priedo "Paaiškinta" dalies, pastebima, kad charakteristikų skirtumai, kuriais paaiškinama 0,01 euro pajamų atotrūkio yra vadovų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų, įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų profesijos ir premijos. Beveik visi kiti kintamieji, prisideda prie pajamų atotrūkio mažinimo tarp lyčių. Didžiausią poveikį pajamų atotrūkio mažinimui daro specialistų profesija, aukštasis magistro išsilavinimas ir stažas. Iš 8 priedo "Nepaaiškinta" dalies, galima matyti, jog diskriminaciją darbo rinkoje daugiausiai lemia 30-39 ir 40-49 metų amžiaus kategorijos, visos išsilavinimo kategorijos, vadovų ir specialistų profesijos, stažas ir darbas visą darbo dieną.

Dekompozicijos rezultatai parodo, jog iš 0,67 euro nepaaiškinto pajamų atotrūkio, 0,33 euro sudaro diskriminacija vyrų naudai ir 0,34 euro sudaro diskriminacija prieš moteris (7 priedas). 9 priede pateikiami daugiausiai reikšmingi kintamieji ir jų išskaidymas į šias dalis. Iš šio paveikslo galima pastebėti, jog aukštasis magistro išsilavinimas, stažas ir pilnas etatas yra pagrindiniai veiksniai, per kuriuos pasireiškia vyrų ir moterų diskriminacija darbo rinkoje. Didžiausią diskriminaciją ir pajamų atotrūkį sukeliantis veiksnys yra pilnas etatas, o mažiausią – 30-39 metų amžiaus kategorija. Taip pat pastebima, kad specialistų profesija ir 40-49 metų amžiaus kategorija neprisideda prie diskriminacijos prieš moteris, tačiau sukelia diskriminaciją vyrų naudai. Be to, išsiskiria ir vadovų profesija, kuri

vienintelė neprideda prie diskriminacijos vyrų naudai, bet yra reikšmingas kintamasis, kuris sukelia diskriminaciją prieš moteris.

Toliau buvo atlikta Oaksakos ir Blinderio dekompozicija su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju vietoj profesijos kintamojo. 13 paveiksle pateikti dekompozicijos modelio rezultatai. Dekompozicijos rezultatai paaiškina, kad skirtumai tarp lyčių charakteristikų, sumažina pajamų atotrūkį 0,08 euro, o 0,76 euro vidutinio atlyginimo skirtumo lieka nepaaiškinta (10 priedas). Iš "Paaiškinta" 11 priedo dalies, pastebima, jog pagrindiniai faktoriai, lemiantys pajamų atotrūkio mažėjimą yra moterų įgautas aukštasis išsilavinimas, stažas ir moterų veikla finansų ir draudimų darbo srityje. Lyčių charakteristikų skirtumai, kurie paaiškina esamą vyrų ir moterų pajamų atotrūkį yra vidurinis išsilavinimas, premijos bei apdirbamos gamybos, statybų, transporto ir saugojimo ir elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo ekonominės veiklos rūšys. Tuo tarpu lyčių charakteristikų skirtumai, kurie nepaaiškina pajamų atotrūkio ir kurie sukelia didžiausią diskriminaciją yra 30-39 ir 40-49 m. amžiaus kategorijos, išsilavinimas, pilno etato darbas, stažas bei informacijos ir ryšių ir finansų ir draudimo ekonomikos veiklos rūšys.

Dekompozicijos rezultatai parodo, jog iš 0,76 euro nepaaiškinto pajamų atotrūkio, 0,38 euro sudaro diskriminacija vyrų naudai ir 0,38 euro sudaro diskriminacija prieš moteris (11 priedas). 12 priede pateikiami labiausiai reikšmingi kintamieji ir jų išskaidymas į šias dalis. Iš šio paveikslo galima pastebėti, jog aukštasis išsilavinimas, stažas ir pilnas etatas yra pagrindiniai veiksniai, per kuriuos pasireiškia vyrų ir moterų diskriminacija darbo rinkoje. Didžiausią diskriminaciją ir pajamų atotrūkį sukeliantis veiksnys yra pilnas etatas, o mažiausią – informacijos ir ryšių ekonominė veikla. Taip pat pastebima, jog diskriminacija vyrų naudai yra beveik dvigubai didesnė 40-49 m. amžiaus kategorijoje nei 30-39 m. kategorijoje, o diskriminacija prieš moteris šiose kategorijose išlieka beveik tokia pati. Be to, ypač išsiskiria aukštojo magistro išsilavinimo diskriminacija prieš moteris, kuri daugiau nei dvigubai padidėja palyginus su aukštojo bakalauro išsilavinimo kategorija.

Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos rezultatai su profesijos kintamuoju ir su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju gaunami skirtingi. Skirtumai tarp lyčių charakteristikų su profesijos kintamuoju paaiškina 0,01 euro pajamų atotrūkio, o su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju lyčių pajamų sumažina pajamų atotrūkį 0,08 euro. Su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju diskriminacija darbo rinkoje yra 0,09 euro didesnė nei su profesijos kintamuoju. Be to, modelyje su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju diskriminacija vyrų naudai yra 0,05 euro didesnė, o diskriminacija prieš moteris yra 0,04 eurų didesnė. Su abiejų kintamųjų modeliais, aukštasis išsilavinimas, stažas ir pilnas etatas

išlieka kaip patys reikšmingiausi kintamieji, kurie sukelia daugiausiai diskriminacijos. Taip pat abu modeliai panašūs tuo, kad turi vieną profesijos arba ekonominės veiklos rūšies kategorijos kintamąjį, kurie neprideda prie diskriminacijos vyrų naudai, bet yra reikšmingi diskriminacijos prieš moteris dalyje.

3.3. Moterų diskriminacijos palyginimas Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m.

Šiame poskyryje pateikiami skirtumai tarp 2014 ir 2018 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelių rezultatų. Per šį 4 metų laikotarpį, pajamų atotrūkis padidėjo 0,09 euro, nuo 0,68 iki 0,77 euro. Pirmiausia yra palyginami 2014 ir 2018 m. dekompozicijos rezultatai su profesijos kintamuoju. 2014 m. skirtumai tarp lyčių charakteristikų su profesijos kintamuoju paaiškina 0,01 euro pajamų atotrūkio, o 2018 m. šios charakteristikos sumažina pajamų atotrūkį 0,08 euro. Nepaaiškinta pajamų atotrūkio dalis, kuri yra priskiriama diskriminacijai, padidėjo 0,17 euro per šį laikotarpį. Abiejų laikotarpių modeliuose, pagrindiniai faktoriai, kurie lemia lyčių pajamų atotrūkio mažėjimą yra aukštasis išsilavinimas, specialistų profesija ir stažas, tačiau pastebima, kad specialistų profesijos koeficientas 2018 m. yra 1,5 karto didesnis nei 2014 m. koeficientas. Taip pat abiejų dekompozicijų rezultatai parodo, kad charakteristikų skirtumai, kurie paaiškina esamą pajamų atotrūkį yra vadovų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų, įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų profesijos ir premijos. Be to, ir 2014 m., ir 2018 m. modelių rezultatai atskleidžia, jog diskriminaciją darbo rinkoje daugiausiai lemia visos išsilavinimo kategorijos, specialistų profesija, stažas ir darbas visą darbo dieną. Nepaisant to, dekompozicijos modeliai taip pat išskiria ir skirtingus reikšmingus kintamuosius. 2014 m. modelio rezultatai išskiria 30-39 ir 40-49 metų amžiaus kategorijas kaip reikšmingus kintamuosius, o 2018 m. modelio rezultatai išskiria 50-59 ir 60 ir daugiau metų amžiaus kategorijas kaip reikšmingus kintamuosius. Pagal gautus dekompozicijos rezultatus, 2018 m. diskriminacija vyrų naudai yra 0,08 euro didesnė, o diskriminacija prieš moteris yra 0,10 eurų didesnė nei 2014 m. Su abiejų metų modeliais, aukštasis išsilavinimas, stažas ir pilnas etatas išlieka kaip patys reikšmingiausi kintamieji, kurie sukelia daugiausiai diskriminacijos. Iš abiejų modelių reikšmingų kintamųjų, kurie lemia diskriminaciją darbo rinkoje, labiausiai išsiskiria reikšmingos amžiaus kintamojo kategorijos. 2014 m. modelyje reikšmingos 30-39 ir 40-49 metų amžiaus kategorijos prisideda prie diskriminacijos vyrų naudai ir diskriminacijai prieš moteris, o 2018 m. modelyje reikšmingos 50-59 ir 60 ir daugiau metų amžiaus kategorijos mažina diskriminaciją vyrų naudai ir diskriminaciją prieš moteris.

Toliau palyginami 2014 ir 2018 m. dekompozicijos rezultatai su ekonominės veiklos rūšies kintamuoju. 2014 m. skirtumai tarp lyčių charakteristikų su profesijos kintamuoju mažina 0,08 euro

pajamų atotrūkio, o 2018 m. šios charakteristikos sumažina pajamų atotrūkį 0,16 euro. Nepaaiškinta pajamų atotrūkio dalis, kuri yra priskiriama diskriminacijai, padidėjo 0,17 euro per šį 4 metų laikotarpį. Abiejų laikotarpių modeliuose, pagrindiniai faktoriai, kurie lemia lyčių pajamų atotrūkio mažėjimą yra aukštasis išsilavinimas, stažas ir finansinė ir draudimų veikla. Dar vienas faktorius, kuris nėra reikšmingas 2014 m. modelyje, bet mažina pajamų atotrūkį 2018 m., yra žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veikla. Taip pat abiejų dekompozicijų rezultatai parodo, kad charakteristikų skirtumai, kurie paaiškina esamą pajamų atotrūkį yra vidurinis išsilavinimas, premijos bei apdirbamos gamybos, statybų ir transporto ir saugojimo ekonominės veiklos rūšys. 2018 m. modelyje, taip pat dar ir švietimo ekonominė veiklos rūšis prisideda prie pajamų atotrūkio paaiškinimo. Be to, 2014 ir 2018 m. modelių rezultatai atskleidžia, jog diskriminaciją darbo rinkoje daugiausiai lemia aukštasis išsilavinimas, pilno etato darbas, stažas bei apdirbamos gamybos, informacijos ir ryšių ir finansų ir draudimo ekonomikos veiklos rūšys. Pastebima, jog 2014 m. dekompozicijos modelyje, 30-39 ir 40-49 amžiaus kategorijos reikšmingai prisideda prie diskriminacijos darbo rinkoje, tačiau 2018 m. modelyje šie kintamieji yra visiškai nereikšmingi. Pagal gautus dekompozicijos rezultatus, 2018 m. diskriminacija vyrų naudai yra 0,06 euro didesnė, o diskriminacija prieš moteris yra 0,11 eurų didesnė nei 2014 m. Su abiejų metų modeliais, aukštasis išsilavinimas, stažas ir pilnas etatas išlieka kaip patys reikšmingiausi kintamieji, kurie daugiausiai prisideda prie diskriminacijos. Iš diskriminaciją lemiančių kintamųjų, labiausiai išsiskiria informacijos ir ryšių ekonominė veikla, kuri 2014 m. modelyje neprisideda prie diskriminacijos vyrų naudai, tačiau yra reikšminga 2018 m. dekompozicijos modelyje, bei apdirbamos gamybos veikla, kuri yra reikšminga tik 2018 m. modelyje ir stipriai prisideda prie diskriminacijos prieš moteris.

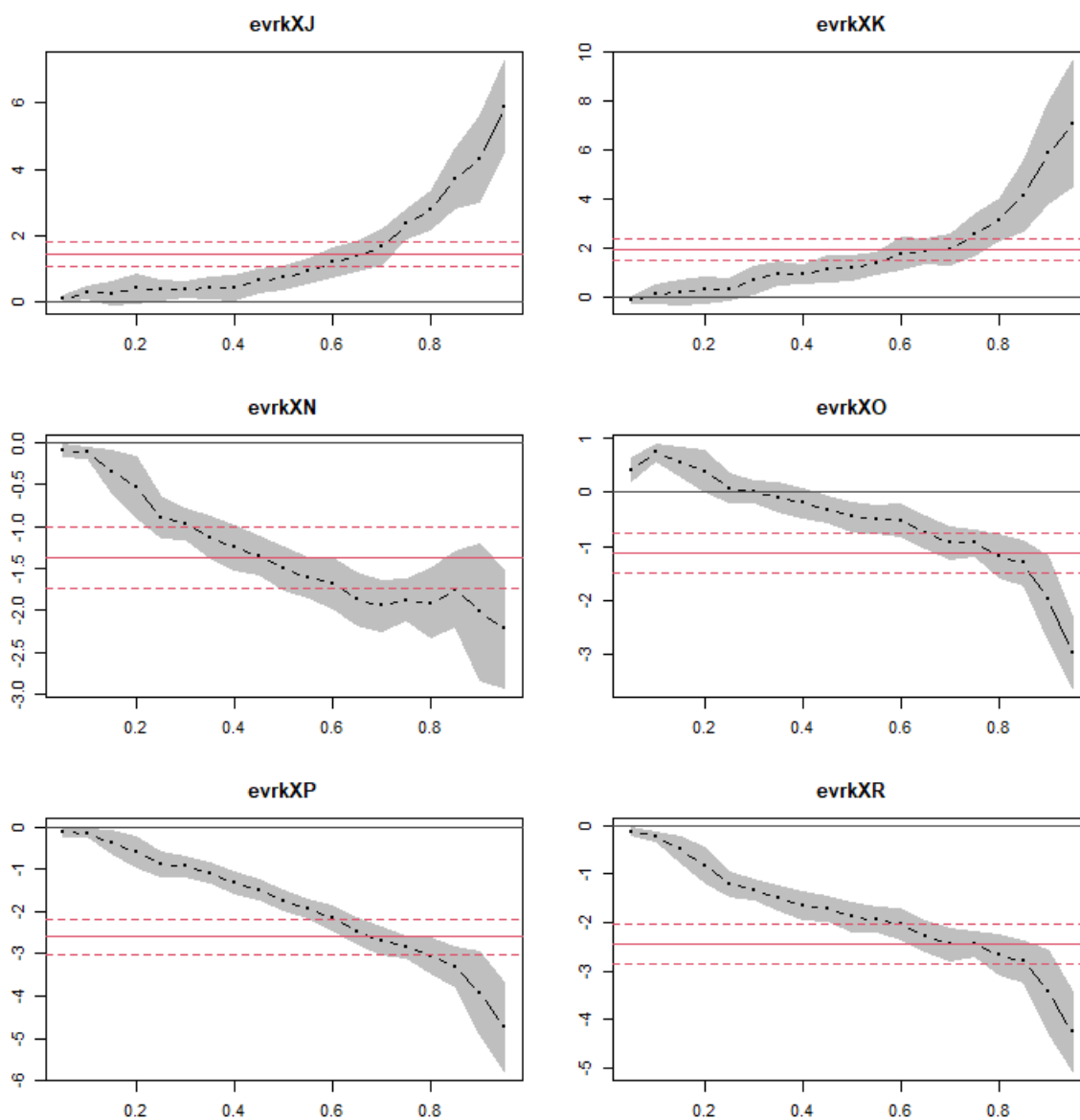
3.4. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2018 m.

Lyčių pajamų atotrūkiui Lietuvos darbo rinkoje nustatyti buvo naudojama kvantilinė regresija. Šiuo metodu yra palyginami daug ir mažai uždirbančių vyrų ir moterų sąryšį su jų charakteristikomis. Atlikus VIF testą, buvo pastebėtas multikolinearumas tarp ekonominės veiklos rūšies ir profesijos nepriklausomų kintamųjų. Kadangi profesijos VIF reikšmė buvo didžiausia, šis kintamasis buvo pašalintas iš kvantilinės regresijos analizės. Pirmiausia buvo atlikta vyrų modelio kvantilinė regresija. Iš 27 kintamųjų, buvo atrinkti 12 labiausiai reikšmingų kintamųjų. 11 paveiksle pateikti 6 labiausiai reikšmingi ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijų rezultatai. XJ, XK, XN, XO, XP, XR reprezentuoja informacijos ir ryšių, finansines ir draudimo, administracines ir aptarnavimo, viešojo valdymo, gynybos ir privalomojo socialinio draudimo, švietimo ir menines, pramogines ir poilsio organizavimo veiklas atitinkamai (2 priedas). Bazinė kategorija yra kasybos ir karjerų eksploatavimo

ekonominė veiklos rūšis. Bazinė kategorija buvo pasirinkta pagal ekonomikos veiklos rūšį, kuri turi mažiausiai stebėjimų ir pastebimas mažiausias lyčių pajamų atotrūkis. Jei kvantilinės regresijos koeficientas yra teigiamas, tai reiškia, kad, pavyzdžiui, informacija ir ryšiai yra siejamas su didesniu darbo užmokesčiu tame konkrečiame kvantilyje, palyginti su bazine kategorija. Iš 11 paveikslų matome, kad nuo 5-ojo iki 20-ojo kvantilio informacijos ir ryšių koeficientai yra daugiausiai nereikšmingi su 95 % pasiklovimo lygmeniu, tačiau ties 90 ir 95 darbo užmokesčio pasiskirstymo kvantiliu, vyrų dirbančių informacijos ir ryšių ekonominėje veikloje, darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 4,31 ir 5,89 euro atitinkamai nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų. Nuo 5-tojo iki 20-ojo kvantilio finansinės ir draudimo veiklos koeficientai yra nereikšmingi, bet ties 90 ir 95 kvantiliu, vyrų dirbančių šioje ekonominėje veikloje, darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 5,84 ir 7,05 euro atitinkamai nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis administracinėje ir aptarnavimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,35 ir 0,54 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 2,02 ir 2,22 euro atitinkamai. Nuo 20-tojo iki 40-ojo kvantilio viešojo valdymo, gynybos ir privalomojo socialinio draudimo veiklos koeficientai yra nereikšmingi, bet 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 0,74 ir 0,56 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,96 ir 2,96 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis švietimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,37 ir 0,59 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 3,94 ir 4,72 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,49 ir 0,82 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 3,42 ir 4,24 euro atitinkamai.

11 paveikslas

Reikšmingiausios vyrų ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos 2018 m.



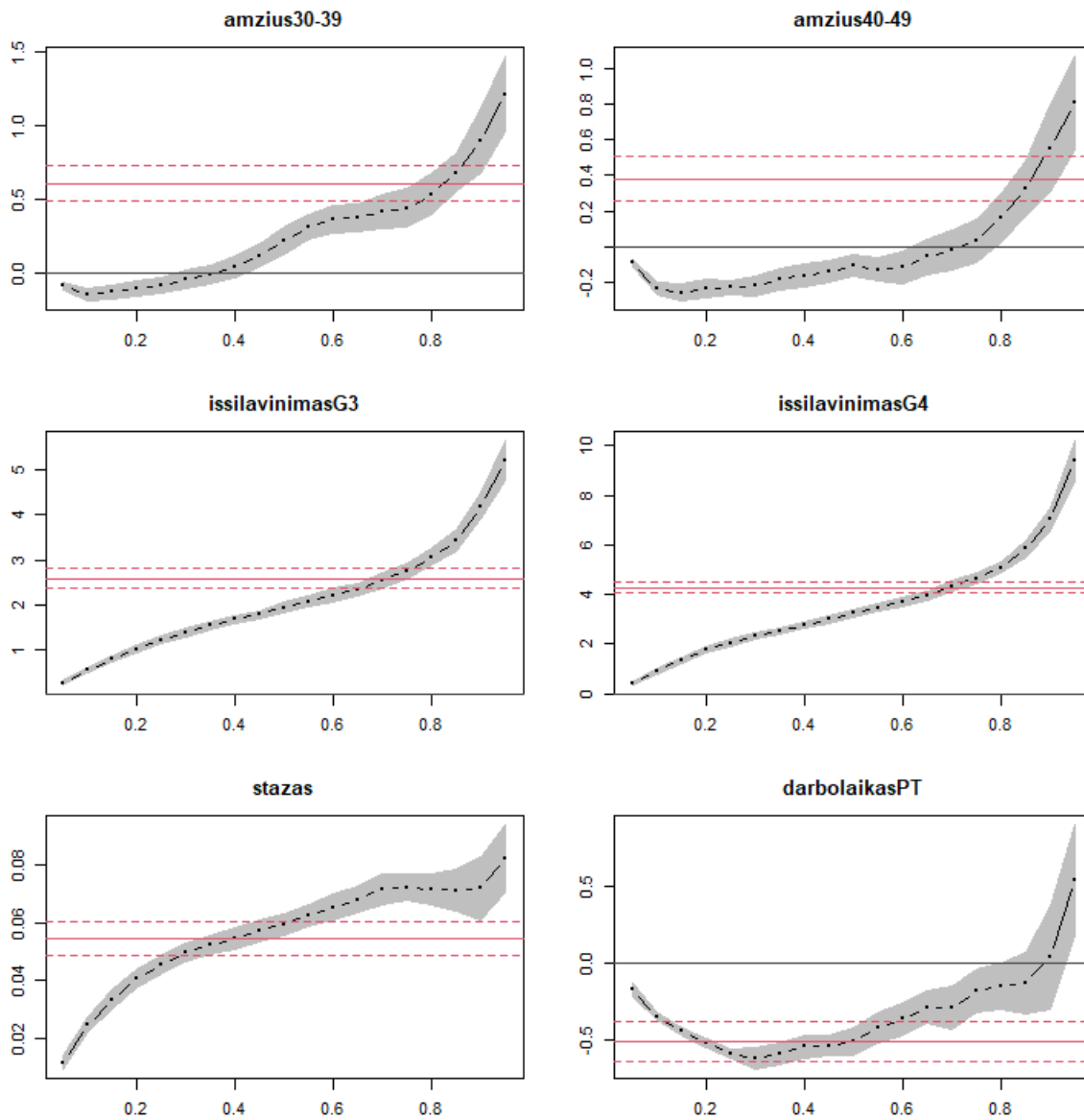
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

12 paveiksle pateikti likę 6 vyrų labiausiai reikšmingi kintamieji ir jų kategorijų rezultatai. Amžiaus kintamojo bazinė kategorija yra 14-29 m. amžiaus, išsilavinimo kintamojo yra pradinis arba pagrindinis išsilavinimas, o darbo laiko kintamojo yra pilnas etatas. Išsilavinimas_G3 ir

išsilavinimas_G4 reprezentuoja aukštąjį bakalauro išsilavinimą ir aukštąjį magistro ir doktorantūros išsilavinimą atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie priklauso 30-39 m. amžiaus kategorijai, yra vidutiniškai mažesnis 0,14 ir 0,12 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie priklauso 14-29 m. amžiaus kategorijai, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 0,89 ir 1,22 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie priklauso 40-49 m. amžiaus kategorijai, yra vidutiniškai mažesnis 0,26 ir 0,24 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie priklauso bazinei amžiaus kategorijai, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 0,55 ir 0,80 euro atitinkamai. Taip pat pastebima, kad nuo 5-ojo iki 70-ojo kvantilio, vyrai, kurie priklauso 40-49 m. amžiaus kategorijai, uždirba mažiau nei bazinei kategorijai priklausantys vyrai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie turi aukštąjį bakalauro išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,55 ir 0,80 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 4,19 ir 5,21 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie turi aukštąjį magistro ir doktorantūros išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,89 ir 1,35 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 7,01 ir 9,37 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis vidutiniškai padidėja 0,02 ir 0,03 euro atitinkamai, jei darbo stažas padidėja 1 m., o 90 ir 95 kvantiliuose vidutiniškai padidėja 0,07 ir 0,08 euro atitinkamai. 5 ir 10 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie dirba ne visą darbo dieną, yra vidutiniškai mažesnis 0,18 ir 0,35 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie dirba pilnu etatu, 95 kvantilyje yra vidutiniškai didesnis 0,54 euro.

12 paveikslas

Reikšmingiausi vyrų kintamieji ir jų kategorijos 2018 m. (be EVRK kintamojo).



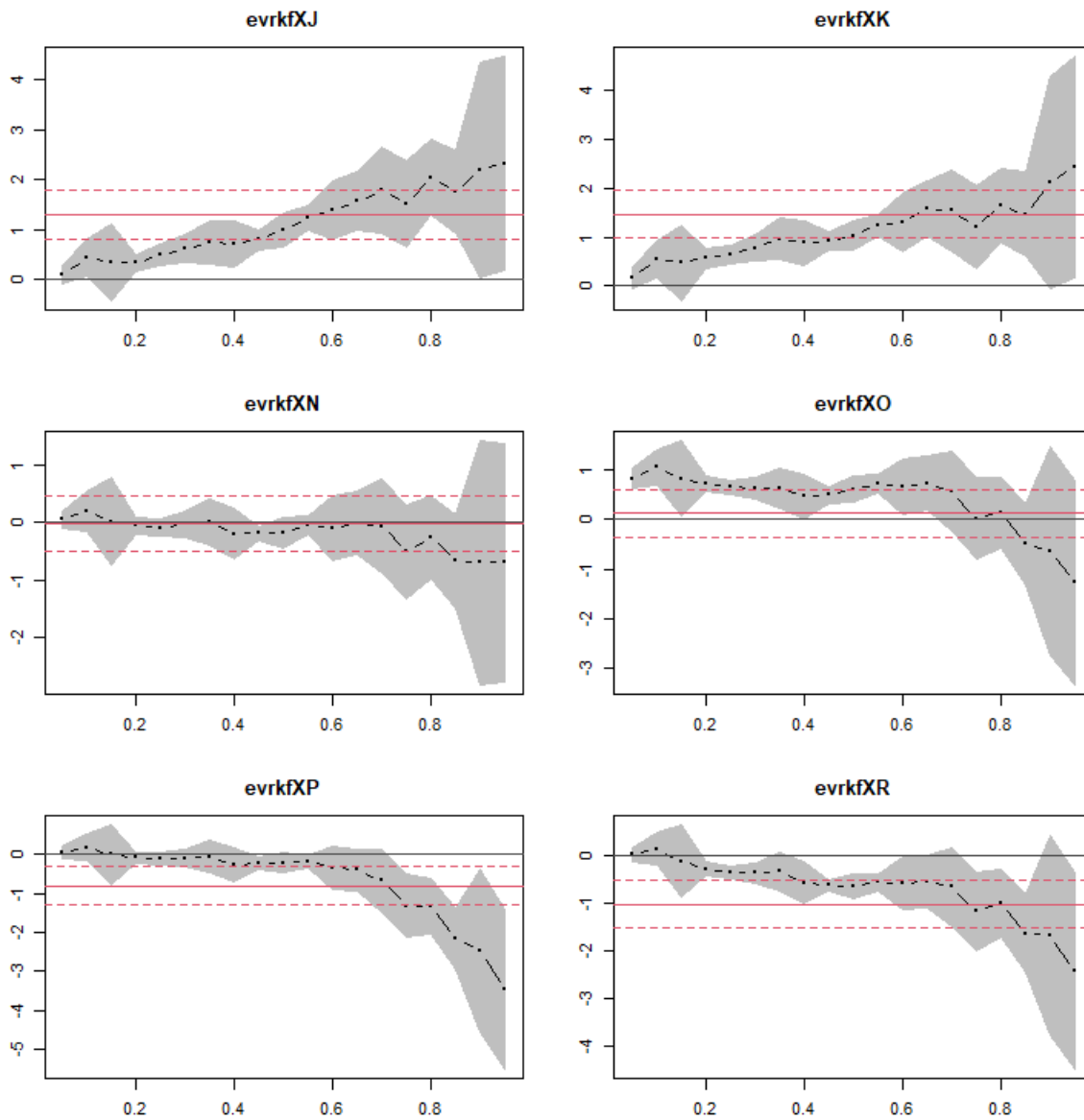
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Tuomet buvo atlikta moterų modelio kvantilinė regresija ir pasirinkti atvaizduoti tie patys kintamieji, ir tie patys kvantiliai kaip ir vyrų kvantilinės regresijos modelyje. 13 paveiksle pateikti 6 ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijų rezultatai. Iš šio paveikslo galima pastebėti, jog nepaisant kurio

kvantilis bus pasirinktas, moterų ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos koeficientai reikšmingai nesiskiria nuo tiesinės regresijos koeficientų. Taip pat, matoma, kad pagal ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijų pasiklojimo intervalus, nuo 85-ojo iki 95-ojo kvantilio egzistuoja didelis neapibrėžtumas, t.y., didelis tikėtinų koeficientų įverčių intervalas. 15 ir 90 kvantiliuose visose šešiose ekonominės veiklos rūšyse, moterų darbo užmokesčio koeficientai yra nereikšmingi. 20 kvantilyje moterų darbo užmokesčio koeficientai administracinėje ir aptarnavimo bei švietimo veiklose taip pat yra nereikšmingi, tačiau likusiose kategorijose jie yra reikšmingi. 20 kvantilyje moterų darbo užmokestis informacijos ir ryšių veikloje vidutiniškai didesnis 0,34 euro, finansinėje ir draudimo veikloje 0,58 euro ir viešojo valdymo, gynybos ir privalomojo socialinio draudimo veikloje 0,71 euro nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų, o meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo veikloje moterų darbo užmokestis vidutiniškai mažesnis 0,27 euro, lyginant su bazine kategorija. 95 kvantilyje vienintelė ekonominės veiklos rūšies kategorija su reikšmingu koeficientu yra švietimas. Šios ekonominės veiklos moterų darbo užmokestis 95 kvantilyje yra vidutiniškai mažesnis 2,42 euro nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų.

13 paveikslas

Reikšmingiausios moterų ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos 2018 m.



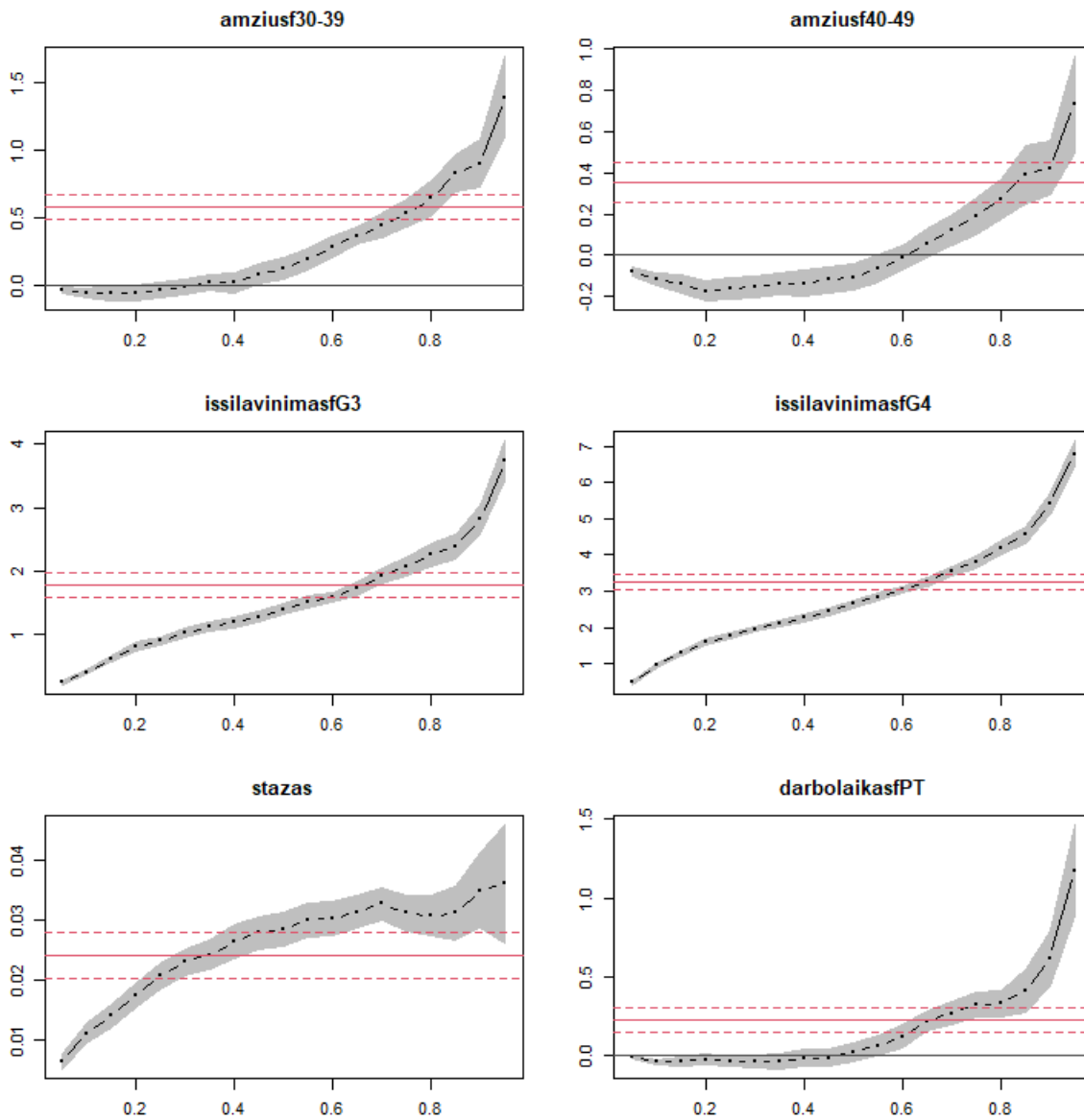
Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

14 paveiksle pateikti tie patys 6 labiausiai reikšmingi kintamieji kaip ir vyrų modelyje, bet kurie taip yra ir patys reikšmingiausi moterų modelyje. Bazinės kategorijos ir kintamųjų sutrumpinimų reikšmės išlieka tos pačios kaip yra vyrų modelyje. 15 kvantilyje moterų darbo užmokestis, kurios priklauso

30-39 m. amžiaus kategorijai, yra nereikšmingas, tačiau 10 kvantilyje moterų darbo užmokestis vidutiniškai mažesnis 0,05 euro, nei moterų, kurios priklauso 14-29 m. amžiaus kategorijai, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 0,91 ir 1,39 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios priklauso 40-49 m. amžiaus kategorijai, yra vidutiniškai mažesnis 0,14 ir 0,17 euro atitinkamai, nei moterų, kurios priklauso bazinei amžiaus kategorijai, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 0,42 ir 0,73 euro atitinkamai. Taip pat pastebima, kad nuo 5-ojo iki 80-ojo kvantilio, moterys, kurios priklauso 30-39 ir 40-49 m. amžiaus kategorijoms, uždirba mažiau nei bazinei kategorijai priklausančios moterys. 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios turi aukštąjį bakalauro išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,41 ir 0,62 euro atitinkamai, nei moterų, kurios turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 2,82 ir 3,74 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios turi aukštąjį magistro ir doktorantūros išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,96 ir 1,29 euro atitinkamai, nei moterų, kurios turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 5,40 ir 6,79 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokestis vidutiniškai padidėja 0,01 euro, jei darbo stažas padidėja 1 m., o 90 ir 95 kvantiliuose vidutiniškai padidėja 0,04 euro. 10 kvantilyje moterų darbo užmokestis, kurios dirba ne visą darbo dieną, yra vidutiniškai mažesnis 0,04 euro, nei moterų, kurios dirba pilnu etatu, o 90 ir 95 kvantilyje yra vidutiniškai didesnis 0,62 ir 1,17 euro atitinkamai.

14 paveikslas

Reikšmingiausi moterų kintamieji ir jų kategorijos 2018 m. (be EVRK kintamojo).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Toliau palyginami 12 kintamųjų gauti vyrų ir moterų koeficientai 2018 m. 5 lentelėje pateikiami ekonominės veiklos rūšies kategorijų koeficientai ir jų palyginimą tarp lyčių. Kadangi daugumos moterų koeficientai pasirinktuose kvantiliuose buvo nereikšmingi, beveik nė vienoje ekonominėje

veikloje negalime palyginti. Iš šios lentelės pastebima, kad tik švietimo ir meninėse, pramoginėse ir poilsio organizavimo veiklose moterų darbo užmokestis yra vidutiniškai mažiau žemesnis nei vyrų toje pačioje veikloje, lyginant su bazine kategorija.

5 lentelė

Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis 2018 m. (su EVRK kintamuoju).

Kintamasis	Kvantis	Vyrai	Moterys	Skirtumas	
		Koefficientas		Vyrų naudai	Moterų naudai
Informacija ir ryšiai	15	-	-	-	-
	20	-	0.34	-	-
	90	4.31	-	-	-
	95	5.89	-	-	-
Finansinė ir draudimo veikla	15	-	-	-	-
	20	-	0.58	-	-
	90	5.84	-	-	-
	95	7.05	-	-	-
Administracinė ir aptarnavimo veikla	15	-0.35	-	-	-
	20	-0.54	-	-	-
	90	-2.02	-	-	-
	95	2.22	-	-	-
Viešasis valdymas ir gynyba	10	0.74	-	-	-
	15	0.56	-	-	-
	90	-1.96	-	-	-
	95	-2.96	-	-	-
Švietimas	15	-0.37	-	-	-
	20	-0.59	-	-	-
	90	-3.94	-	-	-
	95	-4.72	-2.42	-	2.30
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	15	-0.49	-	-	-
	20	-0.82	-0.27	-	0.55
	90	-3.42	-	-	-
	95	-4.24	-	-	-

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

6 lentelėje pateikiami likusių kintamųjų ir jų kategorijų koeficientai, bei jų palyginimai tarp lyčių. Iš šios lentelės pastebima, kad vyrams įgytas išsilavinimas padidina atlyginimą daugiau nei moterims.

Ypač išsiskiria aukštojo bakalauro išsilavinimo ir aukštojo magistro ir doktorantūros išsilavinimo skirtumai 90 ir 95 kvantiliuose, nes daugiausiai uždirbantys vyrai už įgytą aukštą išsilavinimą yra atlyginami žymiai daugiau nei daugiausiai uždirbančios moterys ir įgijusios lygiai tokį patį išsilavinimą. Tuo tarpu moterims 30-39 ir 40-49 m. amžius mažiau sumažina atlyginimą arba daugiau padidina, tačiau šie koeficientai neprilygsta vyrų aukštojo išsilavinimo koeficientams. Taip pat išsiskiria darbas ne visą darbo dieną, kuris irgi yra naudingas mažiausiai ir daugiausiai uždirbančioms moterims.

6 lentelė

Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis 2018 m. (be EVRK kintamojo).

Kintamasis	Kvantilis	Vyrai	Moterys	Skirtumas	
		Koeficientas		Vyrų naudai	Moterų naudai
Amžius 30-39	10	-0.14	-0.05	-	0.09
	15	-0.12	-	-	-
	90	0.89	0.91	-	0.02
	95	1.22	1.39	-	0.17
Amžius 40-49	15	-0.26	-0.14	-	0.12
	20	-0.24	-0.17	-	0.07
	90	0.55	0.42	0.13	-
	95	0.80	0.73	0.07	-
Aukštasis išsilavinimas (bakalauras)	10	0.55	0.41	0.14	-
	15	0.80	0.62	0.18	-
	90	4.19	2.82	1.37	-
	95	5.21	3.74	1.47	-
Aukštasis išsilavinimas (magistras)	10	0.89	0.96	-	0.07
	15	1.35	1.29	0.06	-
	90	7.01	5.40	1.61	-
	95	9.37	6.79	2.58	-
Stažas	10	0.02	0.01	0.01	-
	15	0.03	0.01	0.02	-
	90	0.07	0.04	0.03	-
	95	0.08	0.04	0.04	-
Ne visas etatas	5	-0.18	-	-	-
	10	-0.35	-0.04	-	0.31
	90	-	0.62	-	-
	95	0.54	1.17	-	0.63

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Lyčių pajamų atotrūkio ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos neatspindi dėl moterų nereikšmingų koeficientų. Moterims yra naudingas amžiaus koeficientų skirtumas, tačiau jis gali būt naudingas dėl to, kad moterys 10-20 kvantiliuose ir taip nedaug uždirba, tad atlyginimo pamažėjimas yra mažiau ženklus nei vyrų, o tarp daugiausiai uždirbančių moterų šis teigiamas skirtumas gali atsirasti dėl tos paties priežasties, bei dėl to, kad su vėlesniu amžiumi yra mažesnė galimybė, kad išeis į motinystės atostogas. Darbas ne pilną dieną irgi palankus moterims gali būti dėl to, kad daugiausiai vien moterys ir taip dirba nepilnu etatu ir yra labiau įprastas nei vyrų, todėl atlyginimo sumažėjimas yra mažiau žymus. Galiausiai, vyrų įgautas aukštasis išsilavinimas žymiai daugiau padidina vyrų atlyginimą nei moterų, ypač tarp daugiausiai uždirbančių vyrų ir moterų.

3.5. Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2014 m.

Lyčių pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2014 m. buvo nustatomas ta pačia seka kaip ir 2018 m. Profesijos kintamasis buvo pašalintas iš modelio dėl multikolinearumo, tuomet buvo atlikta vyrų ir moterų modelio kvantilinė regresija ir išsirinkti reikšmingiausi kintamieji detalesnei analizei. 12 kintamųjų, kurie buvo atrinkti analizei yra tokie patys kaip ir 2018 m. modelyje. Pirmiausia buvo atlikta vyrų modelio kvantilinė regresija. Bazinės kategorijos taip išliko tokios pačios kaip ir 2018 m. modeliuose. 13 priede pateikti 6 labiausiai reikšmingi ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijų rezultatai. Iš 13 priedo matome, kad nuo 5-ojo iki 20-ojo kvantilio informacijos ir ryšių koeficientai yra nereikšmingi su 95 % pasiklovimo lygmeniu, tačiau ties 90 ir 95 kvantiliu darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 2,52 ir 2,66 euro atitinkamai nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų. Nuo 5-tojo iki 20-ojo kvantilio finansinės ir draudimo veiklos koeficientai yra nereikšmingi, bet ties 90 ir 95 kvantiliu, vyrų dirbančių šioje ekonominėje veikloje, darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 3,48 ir 4,68 euro atitinkamai nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis administracinėje ir aptarnavimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,34 ir 0,46 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,13 ir 1,21 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis viešojo valdymo, gynybos ir privalomojo socialinio draudimo veikloje yra vidutiniškai didesnis 0,32 ir 0,33 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,13 ir 1,50 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis švietimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,42 ir 0,56 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,75 ir 2,48 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,49 ir

0,63 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių vyrų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,76 ir 2,08 euro atitinkamai.

14 priede pateikti likę 6 vyrų labiausiai reikšmingi kintamieji ir jų kategorijų rezultatai. Iš šio priedo pastebima, kad 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokesčio koeficientai, kurie priklauso 30-39 m. amžiaus kategorijai, yra nereikšmingi, o 90 ir 95 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 0,99 ir 1,18 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie priklauso 14-29 m. amžiaus kategorijai. 15 ir 20 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie priklauso 40-49 m. amžiaus kategorijai, yra vidutiniškai mažesnis 0,11 euro, nei vyrų, kurie priklauso bazinei amžiaus kategorijai, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 0,60 ir 1,07 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie turi aukštąjį bakalauro išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,22 ir 0,29 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 2,84 ir 3,92 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie turi aukštąjį magistro ir doktorantūros išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,65 ir 1,12 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 7,10 ir 9,96 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis vidutiniškai padidėja 0,03 ir 0,04 euro atitinkamai, jei darbo stažas padidėja 1 m., o 90 ir 95 kvantiliuose vidutiniškai padidėja 0,07 ir 0,06 euro atitinkamai. 5 ir 10 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis, kurie dirba ne visą darbo dieną, yra vidutiniškai mažesnis 0,11 ir 0,29 euro atitinkamai, nei vyrų, kurie dirba visu etatu, o 95 kvantilyje yra vidutiniškai didesnis 0,46 euro.

Tuomet buvo atlikta moterų modelio kvantilinė regresija ir pasirinkti atvaizduoti tie patys kintamieji, ir tie patys kvantiliai kaip ir vyrų kvantilinės regresijos modelyje. 15 priede pateikti 6 ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijų rezultatai. Iš šio priedo galima pastebėti, jog beveik visuose kvantiliuose moterų ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos koeficientai reikšmingai nesiskiria nuo tiesinės regresijos koeficientų. Taip pat, matoma, kad pagal ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijų pasiklovimo intervalus, ties 40 ir 80 kvantiliu egzistuoja didelis neapibrėžtumas, t.y., didelis tikėtinų koeficientų įverčių intervalas. Iš 21 paveikslo matome, kad nuo 5-ojo iki 20-ojo ir 90-ojo kvantilio informacijos ir ryšių koeficientai yra nereikšmingi su 95 % pasiklovimo lygmeniu, tačiau ties 95 kvantiliu darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 1,55 euro nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų. 15 ir 20 kvantiliuose moterų darbo užmokestis finansinėje ir draudimo veikloje yra vidutiniškai didesnis 0,31 ir 0,55 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų, o 95 kvantilyje yra vidutiniškai didesnis 1,32 euro. 15 ir 20 kvantiliuose moterų darbo užmokesčio koeficientai administracinėje ir aptarnavimo veikloje yra nereikšmingi, o 90 ir 95

kvantiliuose moterų darbo užmokestis yra vidutiniškai mažesnis 1,44 ir 1,11 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų. 15 kvantilyje moterų darbo užmokestis viešojo valdymo, gynybos ir privalomojo socialinio draudimo veikloje yra vidutiniškai didesnis 0,33 euro, nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,28 ir 1,23 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose moterų darbo užmokestis švietimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,20 ir 0,18 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 1,28 ir 1,81 euro atitinkamai. 15 ir 20 kvantiliuose moterų darbo užmokestis meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo veikloje yra vidutiniškai mažesnis 0,21 ir 0,23 euro atitinkamai, nei bazinėje kategorijoje dirbančių moterų, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai mažesnis 2,32 ir 2,40 euro atitinkamai.

16 priede pateikti likę 6 labiausiai reikšmingi kintamieji moterų modelyje. Iš šio priedo pastebima, kad 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokesčio koeficientai, kurios priklauso 30-39 m. amžiaus kategorijai, yra nereikšmingi, o 90 ir 95 kvantiliuose moterų darbo užmokestis yra vidutiniškai didesnis 0,52 ir 0,72 euro atitinkamai, nei moterų, kurios priklauso 14-29 m. amžiaus kategorijai. 15 ir 20 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios priklauso 40-49 m. amžiaus kategorijai, yra vidutiniškai mažesnis 0,09 ir 0,08 euro atitinkamai, nei moterų, kurios priklauso bazinei amžiaus kategorijai, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 0,23 ir 0,44 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios turi aukštąjį bakalauro išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,20 ir 0,27 euro atitinkamai, nei moterų, kurios turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 2,37 ir 2,99 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios turi aukštąjį magistro ir doktorantūros išsilavinimą, yra vidutiniškai didesnis 0,73 ir 1,03 euro atitinkamai, nei moterų, kurios turi pradinį arba pagrindinį išsilavinimą, o 90 ir 95 kvantiliuose yra vidutiniškai didesnis 4,86 ir 6,10 euro atitinkamai. 10 ir 15 kvantiliuose moterų darbo užmokestis vidutiniškai padidėja 0,01 euro, jei darbo stažas padidėja 1 m., o 90 ir 95 kvantiliuose vidutiniškai padidėja 0,04 euro. 5 ir 10 kvantiliuose moterų darbo užmokestis, kurios dirba ne visą darbo dieną, yra vidutiniškai mažesnis 0,08 ir 0,13 euro atitinkamai, nei moterų, kurios dirba pilnu etatu, o 90 ir 95 kvantiliuose vidutiniškai didesnis 0,43 ir 1,28 euro atitinkamai.

Toliau palyginami 12 kintamųjų gauti vyrų ir moterų koeficientai 2014 m. 7 lentelėje pateikiami ekonominės veiklos rūšies kategorijų koeficientai ir jų palyginimą tarp lyčių. Iš šios lentelės pastebima, visose ekonominės veiklos rūšyse, išskyrus viešojo valdymo, gynybos ir privalomojo socialinio draudimo ir švietimo veiklų, 90 ir 95 kvantiliuose vyrų darbo užmokestis yra vidutiniškai žymiai didesnis nei moterų, lyginant su bazine kategorija. Moterų pranašumas labiausiai išsiskiria

švietimo veiklos kvantiliuose bei 15 ir 20 kvantilių meninėje, pramoginėje ir poilsio organizavimo veiklose.

7 lentelė

Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis 2014 m. (su EVRK kintamuoju).

Kintamasis	Kvantilis	Vyrai	Moterys	Skirtumas	
		Koeficientas		Vyrų naudai	Moterų naudai
Informacija ir ryšiai	15	-	-	-	-
	20	-	-	-	-
	90	2.52	-	-	-
	95	2.66	1.55	1.11	-
Finansinė ir draudimo veikla	15	-	0.31	-	-
	20	-	0.55	-	-
	90	3.48	-	-	-
	95	4.68	1.32	3.36	-
Administracinė ir aptarnavimo veikla	15	-0.34	-	-	-
	20	-0.46	-	-	-
	90	-1.13	-1.44	0.31	-
	95	-1.21	-1.11	-	0.10
Viešasis valdymas ir gynyba	10	0.32	-	-	-
	15	0.33	0.33	0	0
	90	-1.13	-1.28	0.15	-
	95	-1.50	-1.23	-	0.27
Švietimas	15	-0.42	-0.20	-	0.22
	20	-0.56	-0.18	-	0.38
	90	-1.75	-1.28	-	0.47
	95	-2.48	-1.81	-	0.67
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	15	-0.49	-0.21	-	0.28
	20	-0.63	-0.23	-	0.40
	90	-1.76	-2.32	0.56	-
	95	-2.08	-2.40	0.32	-

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

8 lentelėje pateikiami likusių kintamųjų ir jų kategorijų koeficientai, bei jų palyginimai tarp lyčių. Iš šios lentelės pastebima, kad vyrams įgytas išsilavinimas padidina atlyginimą daugiau nei moterims. Ypač išsiskiria aukštojo bakalauro išsilavinimo ir aukštojo magistro ir doktorantūros išsilavinimo

skirtumai 90 ir 95 kvantiliuose, nes daugiausiai uždirbantys vyrai už įgytą aukštą išsilavinimą yra atlyginami žymiai daugiau nei daugiausiai uždirbančios moterys ir įgijusios lygiai tokį patį išsilavinimą. Taip pat vyrams į naudą yra ir 30-39 ir 40-49 m. amžiaus kategorijos 90 ir 95 kvantiliuose. Be to, išsiskiria darbas ne visą darbo dieną, kuris yra vienintelis moterų naudai, o ypač 95 kvantilyje esančioms moterims.

8 lentelė

Vyrų ir moterų pajamų atotrūkis 2014 m. (be EVRK kintamojo).

Kintamasis	Kvantilis	Vyrai	Moterys	Skirtumas	
		Koefficientas		Vyrų naudai	Moterų naudai
Amžius 30-39	10	-	-	-	-
	15	-	-	-	-
	90	0.99	0.52	0.47	-
	95	1.18	0.72	0.46	-
Amžius 40-49	15	-0.11	-0.09	-	0.02
	20	-0.11	-0.08	-	0.03
	90	0.60	0.23	0.37	-
	95	1.07	0.44	0.63	-
Aukštasis išsilavinimas (bakalauras)	10	0.22	0.20	0.02	-
	15	0.29	0.27	0.02	-
	90	2.84	2.37	0.47	-
	95	3.92	2.99	0.93	-
Aukštasis išsilavinimas (magistras)	10	0.65	0.73	-	0.08
	15	1.12	1.03	0.09	-
	90	7.10	4.86	2.24	-
	95	9.96	6.10	3.86	-
Stažas	10	0.03	0.01	0.02	-
	15	0.04	0.01	0.03	-
	90	0.07	0.04	0.03	-
	95	0.06	0.04	0.02	-
Ne visas etatas	5	-0.11	-0.08	-	0.03
	10	-0.29	-0.13	-	0.16
	90	-	0.43	-	-
	95	0.46	1.28	-	0.82

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

Lyčių pajamų atotrūkio ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos parodo, kad daugiausiai uždirbantys vyrai 4 iš 6 ekonominių veiklų uždirba žymiai daugiau nei daugiausiai uždirbančios

moterys tuose pačiuose sektoriuose. Moterims yra naudingas švietimo sektorius, tačiau tai galima paaiškinti tuo, kad moterys yra dauguma šiame sektoriuje, bei kad bazinėje kategorijoje moterys gali uždirbti žymiai mažiau nei vyrai, tad atlyginimo sumažėjimas ir yra mažesnis nei vyrų. Darbas ne pilną dieną irgi palankus moterims gali būti dėl to, kad daugiausiai moterys dirba nepilnu etatu ir yra labiau įprastas nei vyrų darbas ne pilną darbo dieną, todėl atlyginimo sumažėjimas yra mažiau žymus. Galiausiai, labiausiai išsiskiria tai, kad vyrų įgautas aukštasis išsilavinimas žymiai daugiau padidina vyrų atlyginimą nei moterų, ypač tarp daugiausiai uždirbančių vyrų ir moterų.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Lyčių pajamų atotrūkis mokslinėje literatūroje yra siejamas su profesine segregacija, stiklinėmis lubomis, darbo valandų skaičiumi, motinyste, žmogiškuoju kapitalu, konkurencingumu ir derėjimusi.
2. Mokslininkai išskiria profesinę segregaciją kaip pagrindinę priežastį, lemiančią vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį dėl moterų perteklinio susitelkimo paslaugų sektoriuje, kuriame yra mokami mažesni atlyginimai.
3. Lyčių pajamų atotrūkį taip pat lemia stiklinės lubos, nes maža dalis moterų užima vadovavimo pozicijas, net kai moterys dominuoja sektoriuje, o jei ir užima jas, tai dažnai moterys turi žymiai mažiau atsakomybių ir autoriteto nei vyrai, o tai labiausiai veikia atlyginimą.
4. Trumpesnės moterų darbo valandos paaiškina dalį lyčių pajamų atotrūkio, nes vyrai dažnai dirba ilgesnes darbo valandas nei moterys. Tai lemia, kad valandinio darbo užmokesčio skirtumas yra mažesnis nei bendras pajamų atotrūkis, bei kad skirtingi lyčių pajamų atotrūkio rodikliai parodo skirtingus rezultatus.
5. Karjeros pertraukos dėl motinystės taip pat prisideda prie lyčių pajamų atotrūkio, nes tuomet moterys nedirba arba dirba ne visą darbo dieną, kad turėtų daugiau laiko pasirūpinti vaikais ir dirba mažiau apmokamose profesijose. Šeimos politika nepadedą, nes vyrai neišėina į vaiko priežiūros atostogas arba išėina tik trumpam laikui. Tai lemia, kad moterys praranda kvalifikaciją, o atlyginimas per tą laiką, kai jos prižiūri vaikus, nekinta.
6. Žmogiškasis kapitalas vis mažiau lemia vyrų ir moterų pajamų atotrūkį, nes moterys per pastaruosius dešimtmečius panaikino išsilavinimo skirtumą.
7. Aukštas skurdo rizikos lygis yra didžiausia lyčių atotrūkio pasekmė senatvėje, kurią padidina ilgesnė moterų gyvenimo trukmė, trumpesnis darbo stažas, infliacija, didėjantis skyrybų skaičius ir vienišumas.
8. Mokslinėje literatūroje pagrindiniai pajamų atotrūkio mažinimo būdai yra palankesnė šeimos politika, atlyginimų skaidrumo įstatymai ir mokesčių lengvatos darbdaviams. Lietuvoje daugiausiai taikomi lyčių pajamų atotrūkio mažinimo būdai yra apdovanojimai įmonėms, renginiai, konsultacijos ir mokymai, darbo užmokesčio skirtumo analizės ir įmonių patikrinimai, tačiau jų veiksmingumas yra mažai analizuojamas.

9. Taikytas Oksakos ir Blinderio dekompozicijos metodas parodė, jog pagrindinės lyčių charakteristikos, kurios daugiausiai prisideda prie diskriminacijos Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m. yra stažas ir visas etatas. Pagrindinės charakteristikos, kurios lemia lyčių pajamų atotrūkio mažėjimą Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m. yra aukštasis išsilavinimas, specialistų profesija ir finansinė ir draudimų veikla.
10. Tyrimo rezultatai parodė, kad lyčių pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m. vadovų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų, įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų profesijose, apdirbamos gamybos, statybų ir transporto ir saugojimo ekonominės veiklos rūšyse, pajamų atotrūkis premijų skyrimo bei tarp vidurinių išsilavinimą turinčių žmonių, nėra diskriminacijos rezultatas.
11. Pusę diskriminacijos Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m. sudaro diskriminacijos prieš moteris, o kitą pusę sudaro diskriminacija vyrų naudai. Tai parodo, kad moterims yra sunkiau kilti karjeros laiptais ir gauti tokį patį atlyginimą kaip vyrai, o vyrai turi profesinį pranašumą, kuris jiems leidžia turėti sklandesnę karjerą ir pasiekti aukštas pozicijas sparčiau.
12. Pritaikius kvantilinės regresijos metodą, buvo nustatyta, jog lyčių pajamų atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje 2014 ir 2018 m. ryškiausiai pastebimas tarp aukštąjį išsilavinimą įgijusių ir daugiausiai uždirbančių vyrų ir moterų, nes vyrai, įgiję aukštąjį išsilavinimą, žymiai daugiau uždirba nei moterys.

PASIŪLYMAI

1. Vykdyti tyrimus, kurie išanalizuotų Valstybinių moterų ir vyrų lygių galimybių programų įvykdytas mažinimo priemones, kaip ir kiek jos paveikė lyčių pajamų atotrūkį trumpuoju ir ilguoju laikotarpiu, ar jos buvo veiksmingos ir ar turėtų šios priemonės toliau būti įtraukiamos į kitas lygių galimybių veiksmų plano programas.
2. Ilginti vaiko priežiūros išmokos laikotarpį, per kurį išmokamas 100% atlyginimo. Tai skatintų vidutiniškai daugiau uždirbančius vyrus dažniau rinktis eiti į vaiko priežiūros atostogas.
3. Skatinti arba įpareigoti darbdavius, kai tai leidžia darbo specifika, suteikti vaiko susilaukusiems tėvams lankstesnę darbo grafiką arba darbo iš namų galimybę. Tai leistų tėvams lengviau derinti vaiko priežiūrą ir darbą – vyrus tai skatintų daugiau prisidėti prie vaiko priežiūros, o moteris neprivaltėtų ilgam laikui sustabdyti karjeros.

LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

- Alkadry, M. G., & Tower, L. E. (2011). Covert pay discrimination: How authority predicts pay differences between women and men. *Public Administration Review*, 71(5), 740-750. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02413.x>
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2022). From mancession to shecession: Women's employment in regular and pandemic recessions. *NBER Macroeconomics Annual*, 36(1), 83-151. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/718660?journalCode=ma>
- Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2017). The gender gap in pensions in Latin America. *International Social Security Review*, 70(2), 57-85. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/issr.12135>
- Antonczyk, D., Fitzenberger, B., & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour economics*, 17(5), 835-847. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.04.008>
- Arabadjieva, K., & Zwysen, W. (2022). Gender inequality in performance-related pay: a gap in the EU equal pay agenda. *ETUI Research Paper-Policy Brief*. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4031499
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Aslund, O., & Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field?. *ILR Review*, 65(1), 82-107. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/001979391206500105>
- Babcock, L., Laschever, S., Gelfand, M., & Small, D. (2003). Nice girls don't ask. *Harvard Business Review*, 81(10), 14-14. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=db2681b0-2c25-430d-b94b-66ace2aec3cd%40redis>

- Baert, S., De Pauw, A. S., & Deschacht, N. (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors?. *ILR Review*, 69(3), 714-736. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/0019793915625213>
- Bardasi, E., & Jenkins, S. P. (2010). The gender gap in private pensions. *Bulletin of Economic Research*, 62(4), 343-363. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8586.2009.00336.x>
- Bartolucci, C. (2013). Gender wage gaps reconsidered a structural approach using matched employer-employee data. *Journal of Human Resources*, 48(4), 998-1034. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.jstor.org/stable/pdf/23798594.pdf>
- Bishu, S. G., & Alkadry, M. G. (2017). A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it. *Administration & Society*, 49(1), 65-104. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/0095399716636928>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2012, November). Female labor supply: Why is the US falling behind. In AEA meetings, November. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=317d2ee6c98b05c7384a8bcb07c04485e9c32911>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257%2Fjel.20160995&source=post_page-----
- Bobbitt-Zeher, D. (2007). The gender income gap and the role of education. *Sociology of education*, 80(1), 1-22. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/003804070708000101>
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018). Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). Luxembourg, Publication Office of the European Union, 10. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: http://www.snapshotsfromtheborders.eu/wp-content/uploads/2018/11/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf

- Boll, C., & Lagemann, A. (2019). The gender pay gap in EU countries—new evidence based on EU-SES 2014 data. *Intereconomics*, 54(2), 101-105. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10272-019-0802-7>
- Boll, C., Jahn, M., & Lagemann, A. (2017). The gender lifetime earnings gap: Exploring gendered pay from the life course perspective (No. 179). HWWI Research Paper. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.econstor.eu/handle/10419/157535>
- Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705-728. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Chamberlain, A. (2016). Demystifying the gender pay gap. Mill Valley, CA: Glassdoor. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.classlawgroup.com/wp-content/uploads/2016/11/glassdoor-gender-pay-gap-study.pdf>
- Chlon-Dominczak, A. (2013). Female transition to retirement. NEUJOBS Position Paper,(D16. 2B), 1-31. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://www.researchgate.net/publication/271440395_Female_Transition_to_Retirement
- Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.01.003>
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2007). Working for the woman? Female managers and the gender wage gap. *American sociological review*, 72(5), 681-704. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/000312240707200502>
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28, 101-112. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., & Vanneman, R. (2004). Gender inequality at work (p. 110). New York: Russell Sage Foundation. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: http://www.vanneman.umd.edu/papers/Cotter_etal.pdf

- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Cotton, J. (1988). On the decomposition of wage differentials. *The review of economics and statistics*, 236-243. Žiūrēta 2023-05-22. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.2307/1928307>
- Crosen, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 47(2), 448-74. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.47.2.448>
- De La Rica, S., Dolado, J. J., & Vegas, R. (2015). Gender gaps in performance pay: new evidence from Spain. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, (117/118), 41-59. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://www.jstor.org/stable/10.15609/annaeconstat2009.117-118.41#metadata_info_tab_contents
- Ermisch, J. F., & Wright, R. E. (1993). Wage offers and full-time and part-time employment by British women. *Journal of Human Resources*, 111-133. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.2307/146090>
- European Commission. (2017). EU Action Plan 2017-2019 - Tackling the gender pay gap. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Eurostat. (2022). Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- Fabling, R., Grimes, A., & Maré, D. C. (2012). Performance pay systems and the gender wage gap. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2102434
- Fairlie, R. W., Couch, K., & Xu, H. (2021). The evolving impacts of the covid-19 pandemic on gender inequality in the us labor market: The covid motherhood penalty (No. w29426). National Bureau of Economic Research. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.nber.org/papers/w29426>

- Farkas, G., England, P., Vicknair, K., & Kilbourne, B. S. (1997). Cognitive skill, skill demands of jobs, and earnings among young European American, African American, and Mexican American workers. *Social Forces*, 75(3), 913-938. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1093/sf/75.3.913>
- Flory, J. A., Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job entry decisions. *The Review of Economic Studies*, 82(1), 122-155. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1093/restud/rdu030>
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The quarterly journal of economics*, 118(3), 1049-1074. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1162/00335530360698496>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.4.1091>
- Gough, M., & Noonan, M. (2013). A review of the motherhood wage penalty in the United States. *Sociology Compass*, 7(4), 328-342. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/soc4.12031>
- Gough, O. (2001). The impact of the gender pay gap on post-retirement earnings. *Critical Social Policy*, 21(3), 311-334. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/026101830102100303>
- Haitz, N. (2015). Old-age poverty in OECD countries and the issue of gender pension gaps. *CESifo DICE Report*, 13(2), 73-75. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/167216/1/ifo-dice-report-v13-y2015-i2-p73-75.pdf>
- Hlavac, M. (2014). *oaxaca: Blinder-Oaxaca decomposition in R*. Available at SSRN 2528391. Žiūrēta 2023-05-22. Prieiga internetu: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2528391>
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. Žiūrēta 2023-05-22. Prieiga internetu: <https://www.stata-journal.com/article.html?article=st0151>

- Kleven, H. J., Landais, C., Søgaard, J. E., & Egholt, J. (2015). Parenthood and the gender gap: Evidence from denmark. Unpublished Paper, London School of Economics. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_jan2015.pdf
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50. Žiūrėta 2023-05-26. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.2307/1913643>
- Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment. *Management Science*, 61(9), 2016-2024. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1994>
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social forces*, 88(2), 865-891. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Lietuvos statistikos departamentas. (2022). Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.stat.gov.lt/duomenys>
- Llorens, J. J., Wenger, J. B., & Kellough, J. E. (2008). Choosing public sector employment: The impact of wages on the representation of women and minorities in state bureaucracies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(3), 397-413. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1093/jopart/mum020>
- Ma, S., Sun, Z., & Xue, H. (2020). Childcare needs and parents' labor supply: Evidence from the covid-19 lockdown. Available at SSRN 3630842. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3630842
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American sociological review*, 70(6), 949. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4913116#page=760>
- Manning, A., & Saidi, F. (2010). Understanding the gender pay gap: what's competition got to do with it?. *ILR Review*, 63(4), 681-698. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1177/001979391006300407>

- Mascherini, M., Bisello, M., & Rioboo Leston, I. (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://policycommons.net/artifacts/1840611/the-gender-employment-gap/2582643/>
- Masselot, A., & Ceballos, M. (2022). Pay transparency legislation: implications for employers' and workers' organizations. Žiūrėta 2022-12-29. Prieiga internetu: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-travail/documents/publication/wcms_849209.pdf
- Meara, K., Pastore, F., & Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: a matching study. *Journal of Population Economics*, 33(1), 271-305. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-019-00743-8>
- Mitra, A. (2002). Mathematics skill and male–female wages. *The Journal of Socio-Economics*, 31(5), 443-456. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: [https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(02\)00130-0](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(02)00130-0)
- Murnane, R., Willett, J. B., & Levy, F. (1995). The growing importance of cognitive skills in wage determination. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.nber.org/papers/w5076>
- Nicodemo, C. (2009). Gender pay gap and quantile regression in European families. Žiūrėta 2023-05-26. Prieiga internetu: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1336095>
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality*. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual review of Economics*, 8, 405-434. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-economics-080614-115329>
- Pastore, F., & Verashchagina, A. (2011). When does transition increase the gender wage gap? An application to Belarus 1. *Economics of Transition*, 19(2), 333-369. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0351.2010.00407.x>
- Paulauskas, D. (2017). Žiūrėta 2023-12-18. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/lyciu_nelygybes_iveikimo_strategijos.pdf

- Petrongolo, B., & Ronchi, M. (2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64, 101819. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>
- Rakauskienė, O. G., Krinickienė, E., & Servetkienė, V. (2020). Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje. Žiūrėta 2022-12-29. Prieiga internetu: https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16689/Gender%20gap_web.pdf
- Redmond, P., & McGuinness, S. (2019). The gender wage gap in Europe: Job preferences, gender convergence and distributional effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(3), 564-587. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/obes.12282>
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(sup1), S228-S245. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Reimers, C. W. (1983). Labor market discrimination against Hispanic and black men. *The review of economics and statistics*, 570-579. Žiūrėta 2023-05-22. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.2307/1935925>
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022). Žiūrėta 2023-12-18. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/lt/teisine-informacija/teises-aktai/ministro-isakymai/moteru-ir-vyru-lygybes-lygiu-galimybiu-klausimus-reguliuojantys-isakymai?lang=lt>
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022). Žiūrėta 2023-12-18. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/moteru-ir-vyru-lygybe/lyciu-lygybes-nacionalinis-institucinis-mechanizmas/strateginiu-dokumentu-archyvas?lang=lt>
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2022). Žiūrėta 2024-01-02. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/ka-reikia-zinoti-tevams-dazniausiai-uzduodami-klausimai-apie-vaiko-prieziuros-atostogas?lang=lt>
- Verniers, C., & Vala, J. (2018). Justifying gender discrimination in the workplace: The mediating role of motherhood myths. *PloS one*, 13(1), e0190657. Žiūrėta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190657>

- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of economic surveys*, 19(3), 479-511. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2005.00256.x>
- World Economic Forum. (2022). Global gender gap report 2022. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- Zaidi, A. (2010). Poverty risks for older people in EU countries—An update. Policy Brief. Vienna. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://core.ac.uk/download/pdf/11867529.pdf>
- Zeng, Z. (2011). The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. *Social science research*, 40(1), 312-325. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.06.012>
- Zhao, R., & Zhao, Y. (2018). The gender pension gap in China. *Feminist Economics*, 24(2), 218-239. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1411601>
- Zwysen, W. (2021). Performance pay across Europe: drivers of the increase and the link with wage inequality. ETUI Research Paper-Working Paper. Žiūrēta 2022-12-16. Prieiga internetu: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3884809

THE GENDER INCOME GAP IN LITHUANIA: ITS CAUSES AND WAYS OF REDUCING IT

MARTYNAS ŽEGUNIS

Master thesis

Economic analytics

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – Dr. Kristina Zitikyte

Vilnius, 2023

SUMMARY

67 pages, 14 figures, 8 tables, 77 references.

The main objective of the paper is to assess and compare the income gap and its determinants in Lithuania in 2014 and 2018 and the methods used in Lithuania to reduce the gender income gap.

The thesis consists of 4 parts: critical literature analysis, research methodology, research results and conclusions and recommendations.

The critical literature analysis reviews and identifies the main causes of the gender income gap, highlights the consequences of the gender income gap in old age, identifies the main ways of reducing the gender income gap in the OECD and Lithuania, and provides an overview of the income gap in Lithuania.

Following a critical literature review, the author conducted a study on discrimination against women and on the estimation of the gender income gap in the Lithuanian labour market in 2014 and 2018. The study uses the Oaxaca-Blinder decomposition method to identify discrimination against women, and a quantile regression method to estimate the gender income gap. The study was carried out using RStudio. The study uses data from the 2014 and 2018 Lithuanian Wage Structure Surveys. The results

of the study present the statistically significant characteristics with the highest coefficient values that determine the gender income gap in Lithuania.

The results of the study show that the gender characteristics that contribute most to discrimination in the Lithuanian labour market in 2014 and 2018 are higher education, seniority and full-time employment. Furthermore, the results show that the gender income gap in the Lithuanian labour market in 2014 and 2018 is most pronounced between men and women with higher education and the highest earnings.

The conclusions and recommendations summarise the main causes of the gender income gap, the measures taken to reduce the gender income gap in the OECD and Lithuania, and the results of the study. The author believes that the results of the study may be useful for the Ministry of Social Security and Labour in the preparation of the next Lithuanian Action Plan for Equal Opportunities for Women and Men and in the preparation of the annual reports of this plan.

PRIEDAI

1 priedas

Vyrų ir moterų pajamų atotrūkio mažinimo būdai EBPO šalyse

Šalys	Mažinimo būdai
Lietuva	Daugiau nei 20 darbuotojų turintys privalo ne rečiau kaip kartą per metus pateikti vidutinį darbo užmokesčių pagal profesines grupes ir lytį.
Šveicarija	Darbdaviai, turintys ne mažiau kaip 50 darbuotojų, reguliariai atliktų darbo užmokesčio analizę, analizę peržiūrėtų trečioji šalis ir informuotų darbuotojus apie peržiūros rezultatus.
Vokietija	Įmonės, kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų, turi skelbti vienodo darbo užmokesčio priemones ir rezultatus.
Jungtinė Karalystė	Nuo 2011 m. įmonės, įtrauktos į FTSE 100 didžiųjų įmonių indeksą, buvo skatinamos užtikrinti, kad bent 25% valdybos narių būtų moterys, o vėliau savanoriškas iššūkis buvo išplėstas visoms įmonėms, įtrauktoms į didesnę FTSE 350 indeksą, kuriuo paprašė, kad iki 2020 m. pasiektų 33% moterų būtų valdybos narės. Viešosiose įstaigose, kuriose dirba 250 ar daugiau darbuotojų, teikti ataskaitas apie lyčių darbo užmokesčio skirtumus.
Švedija	Darbo užmokesčio skirtumo analizę kasmet turi atlikti visi darbdaviai, o įmonės, kuriose dirba dešimt ir daugiau darbuotojų, turi dokumentuoti analizės rezultata ir pateikti rezultatus.
Austrija	Įmonės privalo pranešti apie darbo užmokesčių ir nurodyti minimalų darbo užmokesčių laisvose darbo vietose, kad būtų padidintas darbo užmokesčio skaidrumas priimant į darbą.
Graikija	Sukūrė darbo užmokesčio skaičiuokles, kurios padeda darbuotojams geriau suprasti, kokį atlyginimą jie turėtų gauti už tam tikrą darbą, sektorių ir vietovę.
Ispanija	Sukūrė ir įmonėms suteikė galimybę savarankiškai diagnozuoti lyčių darbo užmokesčio skirtumą, ir programinę įrangą, skirtą darbo pozicijoms įvertinti atsižvelgiant į lytį.
Latvija	Įvedė sertifikatus arba apdovanojimus įmonėms, kurios parodo įsipareigojimą mažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus.
Australija	Visi ne viešojo sektoriaus darbdaviai, turintys 100 ar daugiau darbuotojų, privalo pateikti Australijos darbo vietų lyčių lygybės agentūrai duomenis apie vadovų ir ne vadovų atlyginimų profilį pagal lytį ir darbovietės profilį. 2015–2016 metais įsigalioję papildomi ataskaitų teikimo reikalavimai reikalauja, kad darbdaviai pateiktų duomenis apie paaukštintų darbuotojų skaičių ir proporciją pagal lytį, darbo statusą ir vadovo/ne vadovo pareigas.
Portugalija	Skatina vienodą darbo užmokesčių valstybės valdomose įmonėse, reikalaujama, kad valstybės įmonės kas trejus metus pateiktų ataskaitas apie moterims mokamus atlyginimus, palyginti su vyrais, ir sudarytų darbo vietų planus, skirtus atlyginimų nelygybei spręsti.

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, 2017.

2 priedas

Kintamųjų sutrumpinimai ir reikšmės

Ekonominė veiklos rūšis		Profesija		Išsilavinimas	
XB	Kasyba ir karjerų eksploatavimas	1	Vadovai	G1	Pradinis arba pagrindinis
XC	Apdirbamoji gamyba				
XD	Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	2	Specialistai		
XE	Vandens tiekimas nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas				
XF	Statyba	3	Technikai ir jaunesnieji specialistai		
XG	Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas				
XH	Transportas ir saugojimas				
XI	Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	4	Tarnautojai	G2	Vidurinis (Povidurinis profesinis, Specialusis vidurinis, Aukštesnysis)
XJ	Informacija ir ryšiai	5	Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai		
XK	Finansinė ir draudimo veikla				
XL	Nekilnojamojo turto operacijos	6	Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai	G3	Aukštasis (bakalauro studijos)
XM	Profesinė, mokslinė ir techninė veikla				
XN	Administracinė ir aptarnavimo veikla	7	Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai		
XO	Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas				
XP	Švietimas	8	Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	G4	Aukštasis (magistro studijos ir doktorantūra)
XQ	Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas				
XR	Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	9	Nekvalifikuoti darbininkai		
XS	Kita aptarnavimo veikla				

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

3 priedas

Vyrų ir moterų valandiniai bruto atlyginimų vidurkiai ir jų atotrūkis 2018 m.

```
> oaxaca_results$y
```

```
$y.A
```

```
[1] 5.847561
```

```
$y.B
```

```
[1] 5.079433
```

```
$y.diff
```

```
[1] 0.7681279
```

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

4 priedas

Lietuvos 2018 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su profesija kintamuoju).

```
> oaxaca_results$twofold$overall
  group.weight coef(explained) se(explained) coef(unexplained) se(unexplained) coef(unexplained A) se(unexplained A)
[1,] 0.0000000 -0.11935672 0.02252010 0.8874847 0.03335421 8.874847e-01 3.335421e-02
[2,] 1.0000000 -0.26493993 0.02646012 1.0330679 0.03439352 0.000000e+00 0.000000e+00
[3,] 0.5000000 -0.19214833 0.02234901 0.9602763 0.03230388 4.437423e-01 1.667710e-02
[4,] 0.5207117 -0.19516360 0.02226342 0.9632916 0.03228407 4.253610e-01 1.736793e-02
[5,] -1.0000000 -0.08384502 0.02078753 0.8519730 0.02989344 4.083407e-01 1.426528e-02
[6,] -2.0000000 -0.22697673 0.02152037 0.9951047 0.03392602 1.373979e-13 2.611047e-13
  coef(unexplained B) se(unexplained B)
[1,] 0.0000000 0.00000000
[2,] 1.0330679 0.03439352
[3,] 0.5165339 0.01719676
[4,] 0.5379305 0.01648441
[5,] 0.4436323 0.01587839
[6,] 0.9951047 0.03392602
```

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

5 priedas

Lietuvos 2018 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su EVRK kintamuoju).

```
> oaxaca_results$twofold$overall
  group.weight coef(explained) se(explained) coef(unexplained) se(unexplained) coef(unexplained A) se(unexplained A)
[1,] 0.0000000 -0.2914471 0.02481008 1.0595751 0.02819035 1.059575e+00 2.819035e-02
[2,] 1.0000000 -0.3277739 0.03345516 1.0959018 0.03944136 0.000000e+00 0.000000e+00
[3,] 0.5000000 -0.3096105 0.02435903 1.0777385 0.03001877 5.297875e-01 1.409517e-02
[4,] 0.5207117 -0.3103629 0.02415367 1.0784908 0.02976301 5.078419e-01 1.467904e-02
[5,] -1.0000000 -0.1663414 0.02260938 0.9344693 0.02672733 4.478802e-01 1.272192e-02
[6,] -2.0000000 -0.3337291 0.02307560 1.1018571 0.03181421 9.468766e-14 2.100677e-13
  coef(unexplained B) se(unexplained B)
[1,] 0.0000000 0.00000000
[2,] 1.0959018 0.03944136
[3,] 0.5479509 0.01972068
[4,] 0.5706489 0.01890378
[5,] 0.4865891 0.01435686
[6,] 1.1018571 0.03181421
```

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

6 priedas

Vyrų ir moterų valandiniai bruto atlyginimų vidurkiai ir jų atotrūkis 2014 m.

```
> oaxaca_results$y
$y.A
[1] 4.451451

$y.B
[1] 3.771735

$y.diff
[1] 0.6797161
```

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

7 priedas

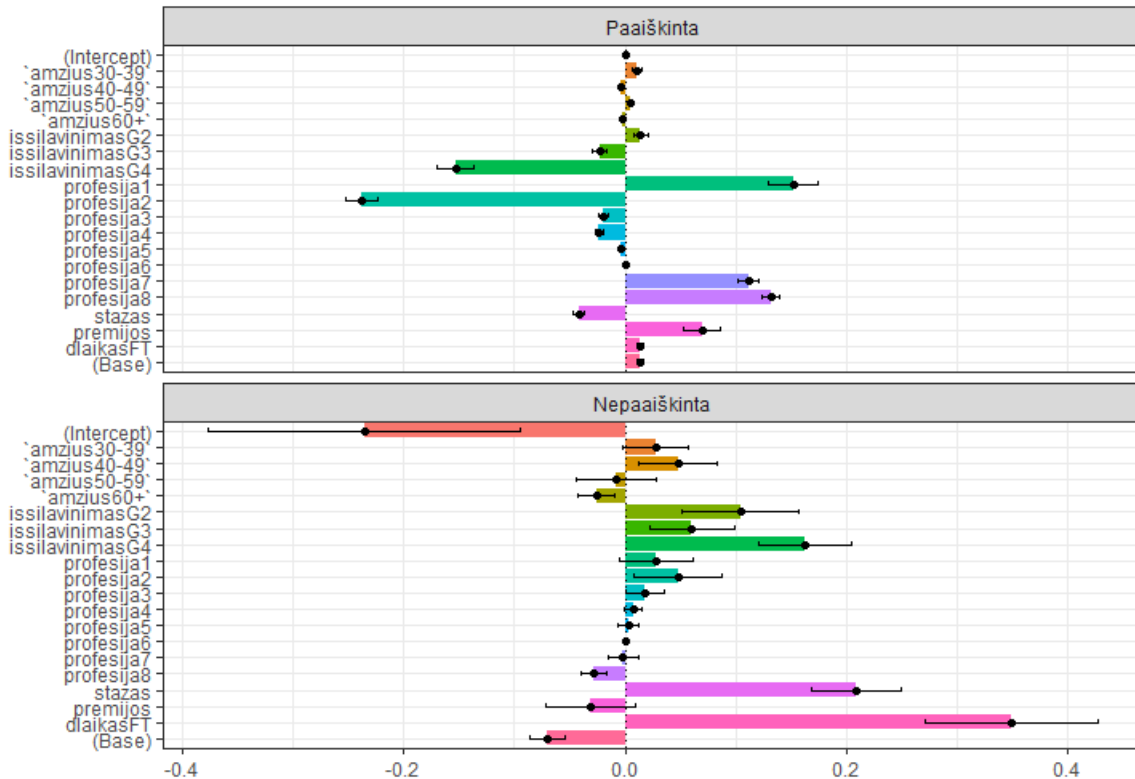
Lietuvos 2014 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su profesija kintamuoju).

```
> oaxaca_results$twofold$overall
  group.weight  coef(explained)  se(explained)  coef(unexplained)  se(unexplained)  coef(unexplained A)  se(unexplained A)
[1,]  0.0000000  -0.05774919  0.02176308  0.7374653  0.03222099  7.374653e-01  3.222099e-02
[2,]  1.0000000  -0.13978796  0.02499319  0.8195041  0.03490487  0.000000e+00  0.000000e+00
[3,]  0.5000000  -0.09876858  0.01974986  0.7784847  0.03113170  3.687327e-01  1.611050e-02
[4,]  0.5024471  -0.09896933  0.01974060  0.7786855  0.03112468  3.669280e-01  1.618934e-02
[5,] -1.0000000  0.01214161  0.01958052  0.6675745  0.02854105  3.321537e-01  1.447708e-02
[6,] -2.0000000  -0.10544636  0.02042229  0.7851625  0.03294591  4.788392e-13  2.349095e-13
coef(unexplained B)  se(unexplained B)
[1,]  0.0000000  0.00000000
[2,]  0.8195041  0.03490487
[3,]  0.4097520  0.01745243
[4,]  0.4117574  0.01736702
[5,]  0.3354208  0.01424786
[6,]  0.7851625  0.03294591
```

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

8 priedas

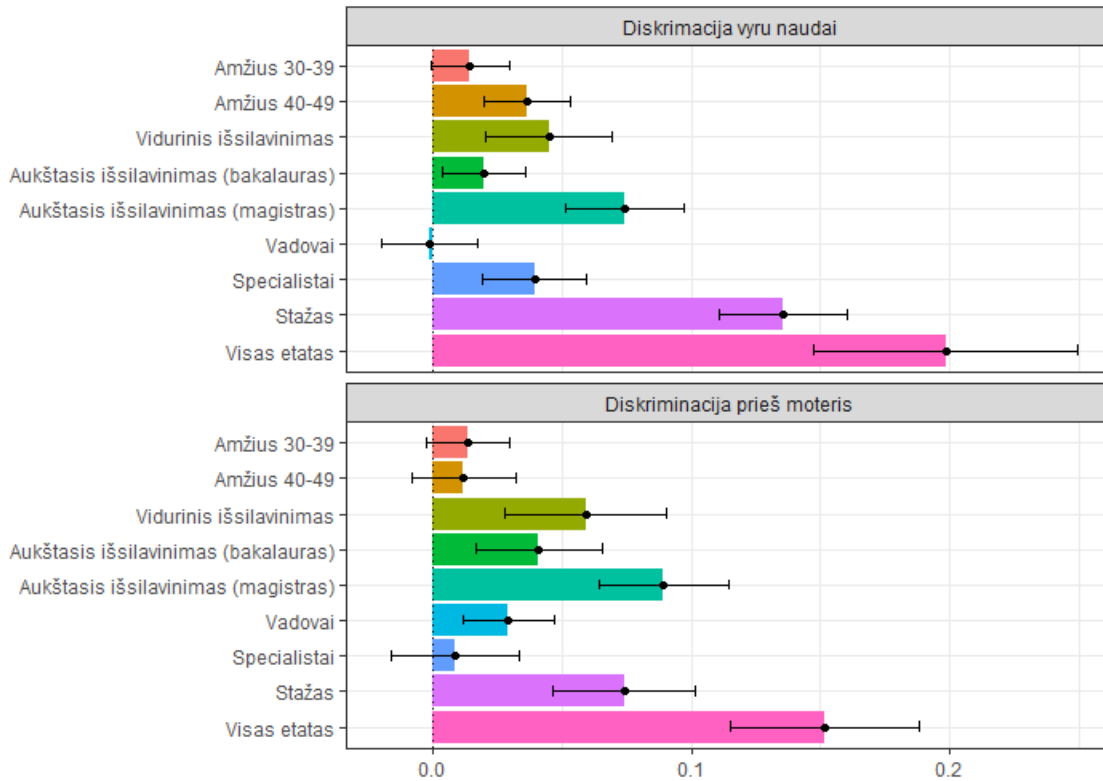
Lietuvos 2014 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su profesijos kintamuoju).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

9 priedas

Nepaaiškinto pajamų atotrūkio išskaidymas Lietuvoje 2014 m. (su profesijos kintamuoju).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

10 priedas

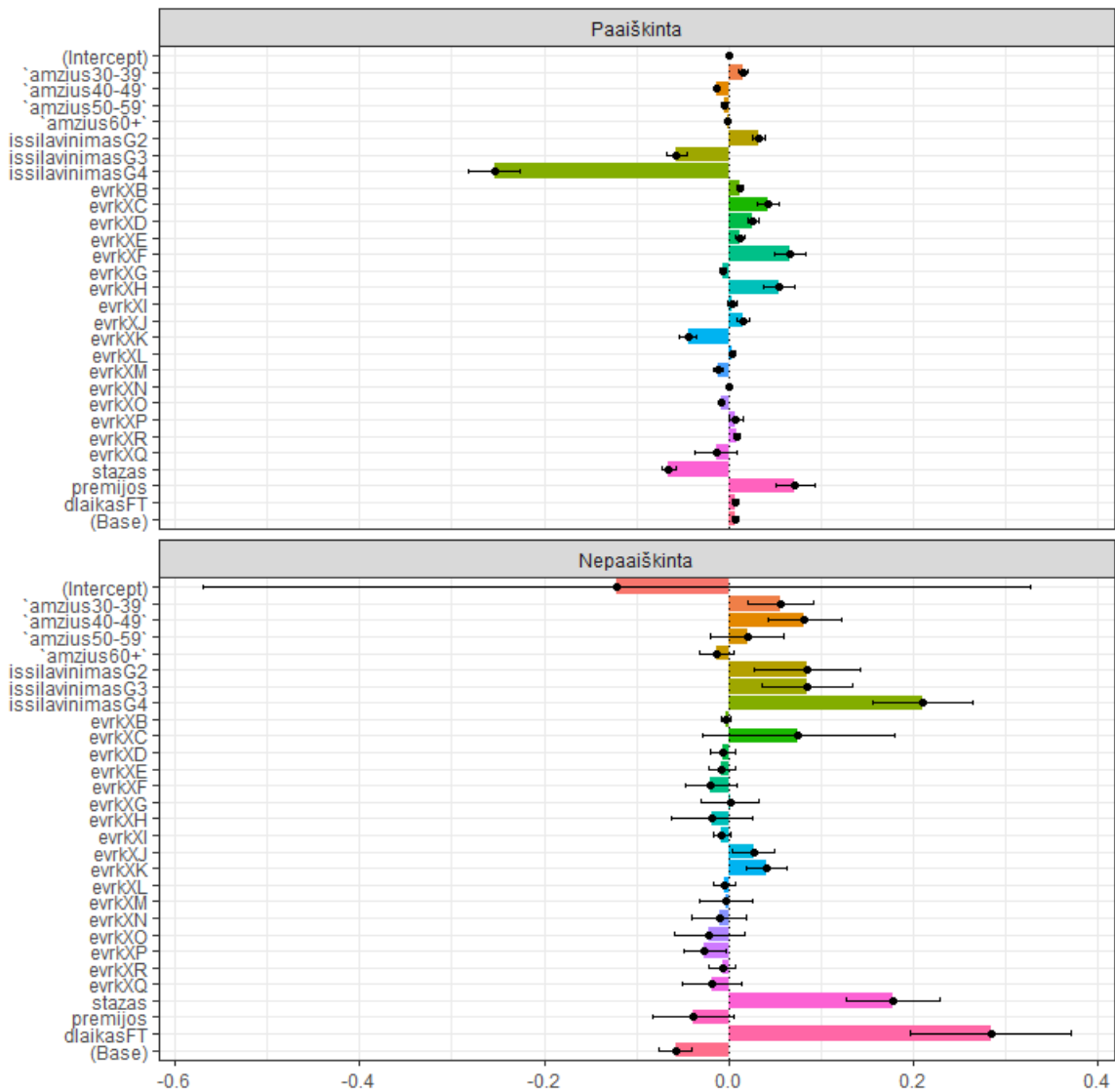
Lietuvos 2014 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su EVRK kintamuoju).

```
> oaxaca_results$twofold$overall
group.weight coef(explained) se(explained) coef(unexplained) se(unexplained) coef(unexplained A) se(unexplained A)
[1,] 0.0000000 -0.18465071 0.02758442 0.8643668 0.02969279 8.643668e-01 2.969279e-02
[2,] 1.0000000 -0.24751806 0.03468300 0.9272342 0.04210231 0.000000e+00 0.000000e+00
[3,] 0.5000000 -0.21608438 0.02620689 0.8958005 0.03212520 4.321834e-01 1.484639e-02
[4,] 0.5024471 -0.21623822 0.02618638 0.8959543 0.03209136 4.300683e-01 1.491905e-02
[5,] -1.0000000 -0.08306906 0.01980086 0.7627852 0.02506574 3.795260e-01 1.231427e-02
[6,] -2.0000000 -0.21601836 0.02070535 0.8957345 0.02901197 4.572454e-13 1.945503e-13
coef(unexplained B) se(unexplained B)
[1,] 0.0000000 0.00000000
[2,] 0.9272342 0.04210231
[3,] 0.4636171 0.02105115
[4,] 0.4658861 0.02094813
[5,] 0.3832592 0.01301116
[6,] 0.8957345 0.02901197
```

Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

11 priedas

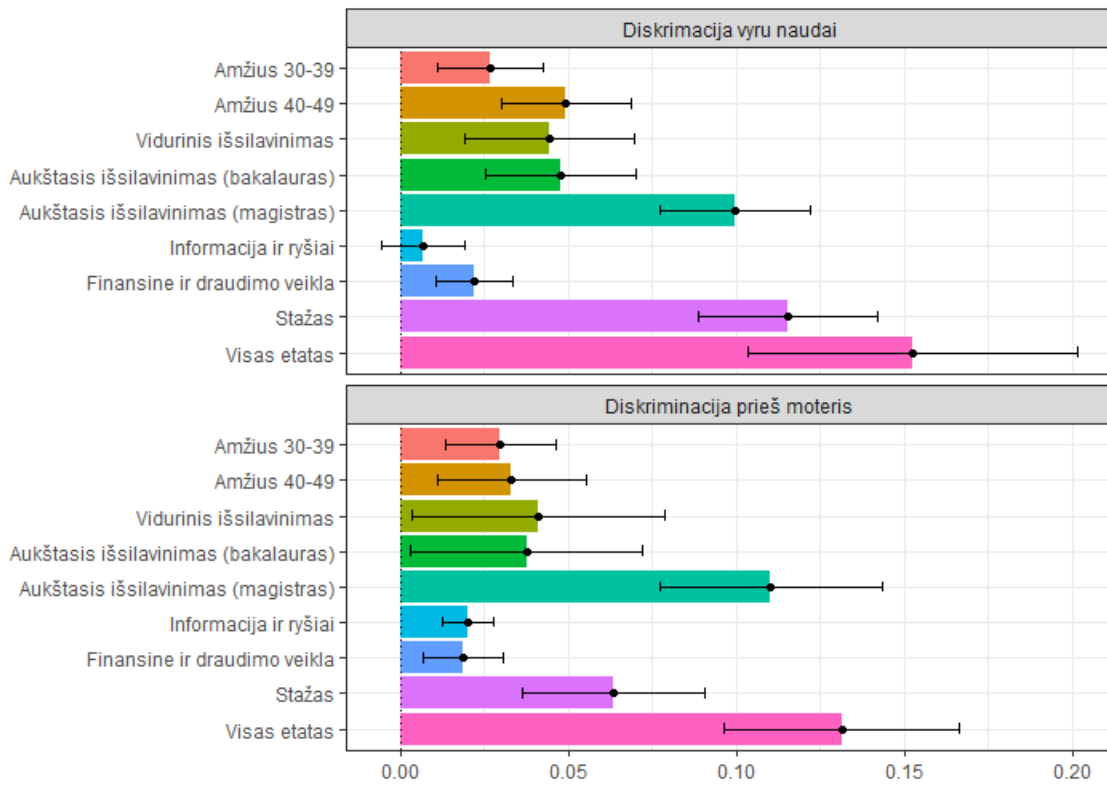
Lietuvos 2014 m. Oaksakos ir Blinderio dekompozicijos modelio rezultatai (su EVRK kintamuoju).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

12 priedas

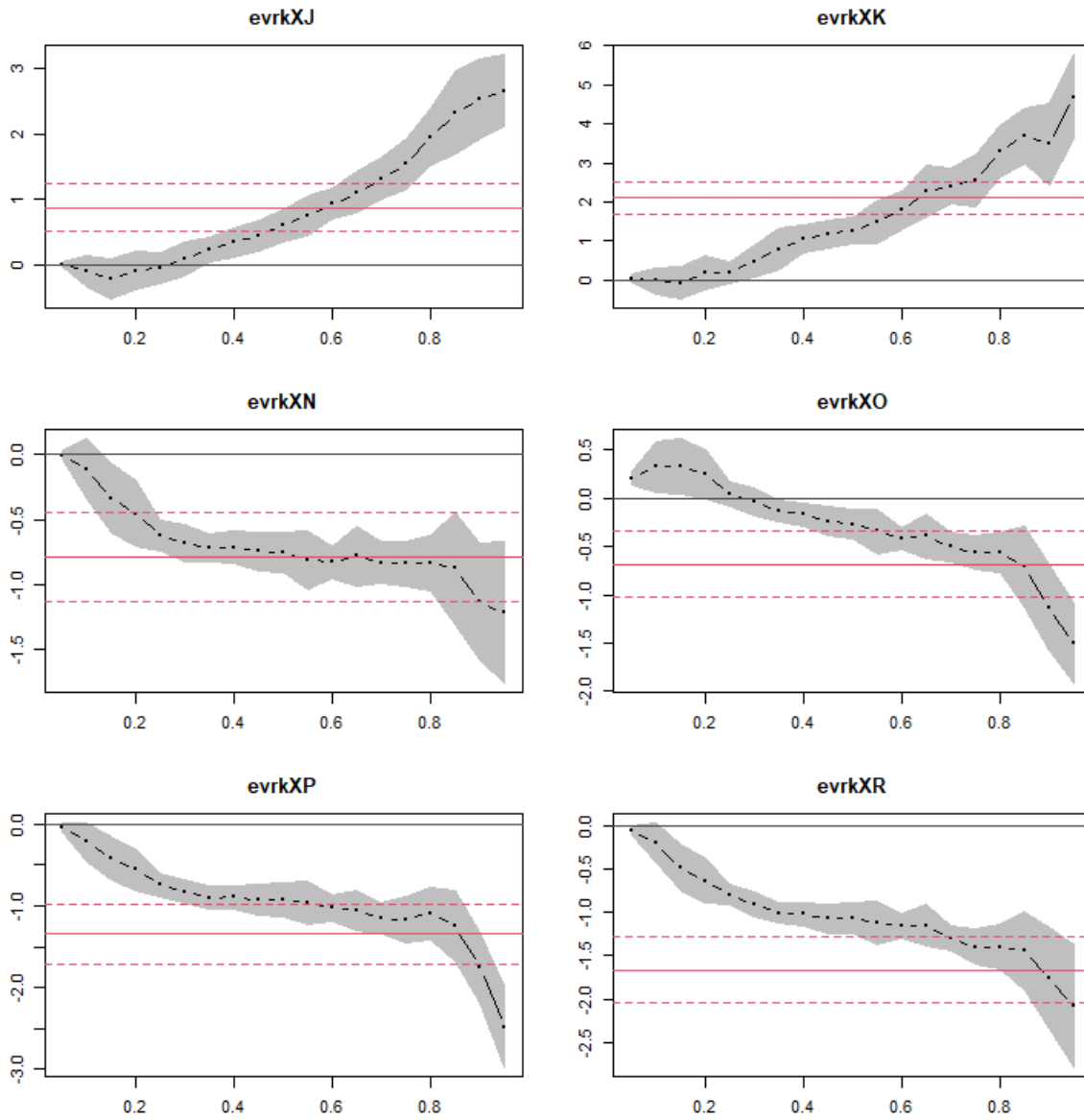
Nepaaiškinto pajamų atotrūkio išskaidymas Lietuvoje 2014 m. (su EVRK kintamuoju).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

13 priedas

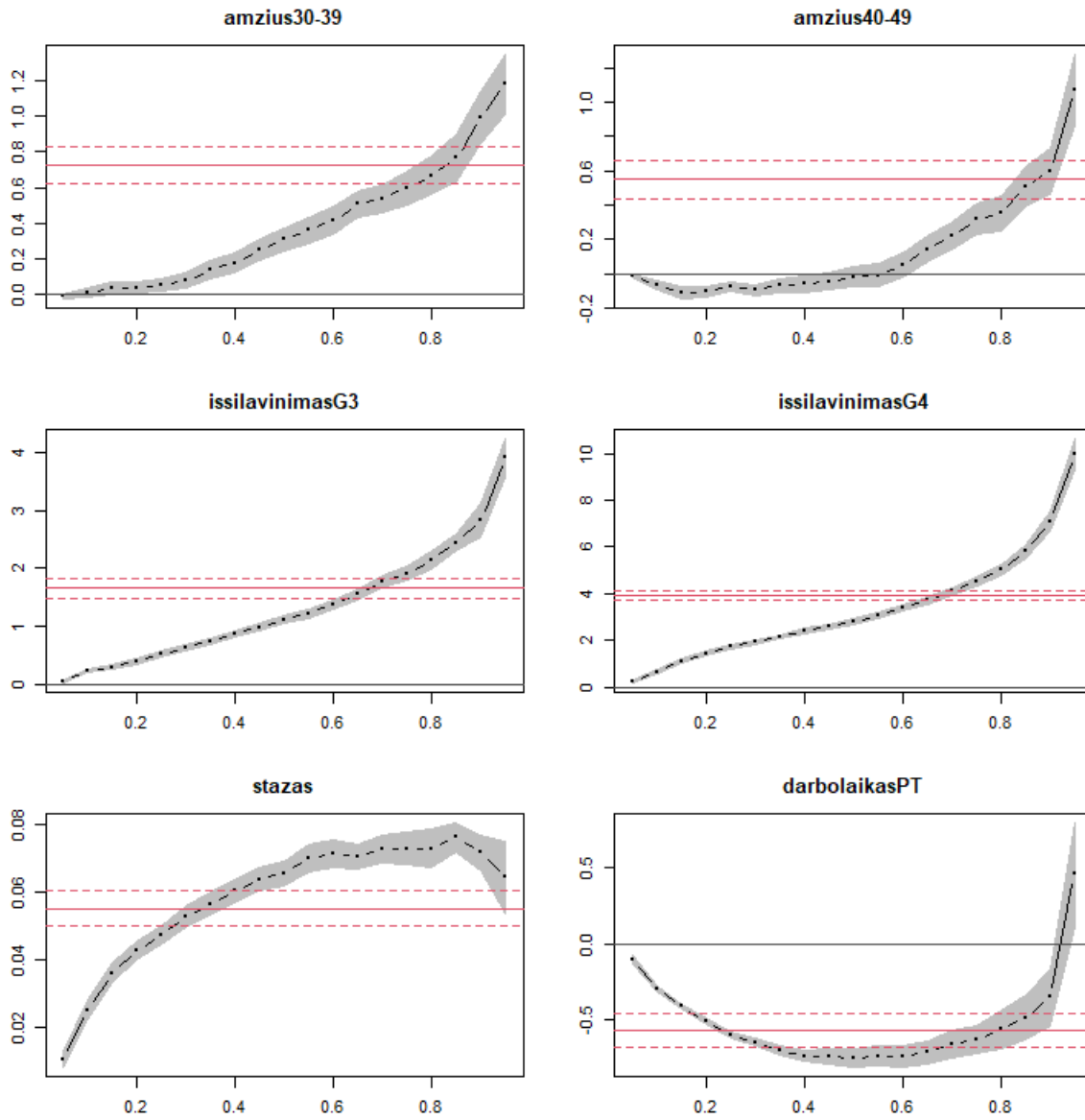
Reikšmingiausios vyrų ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos 2014 m.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

14 priedas

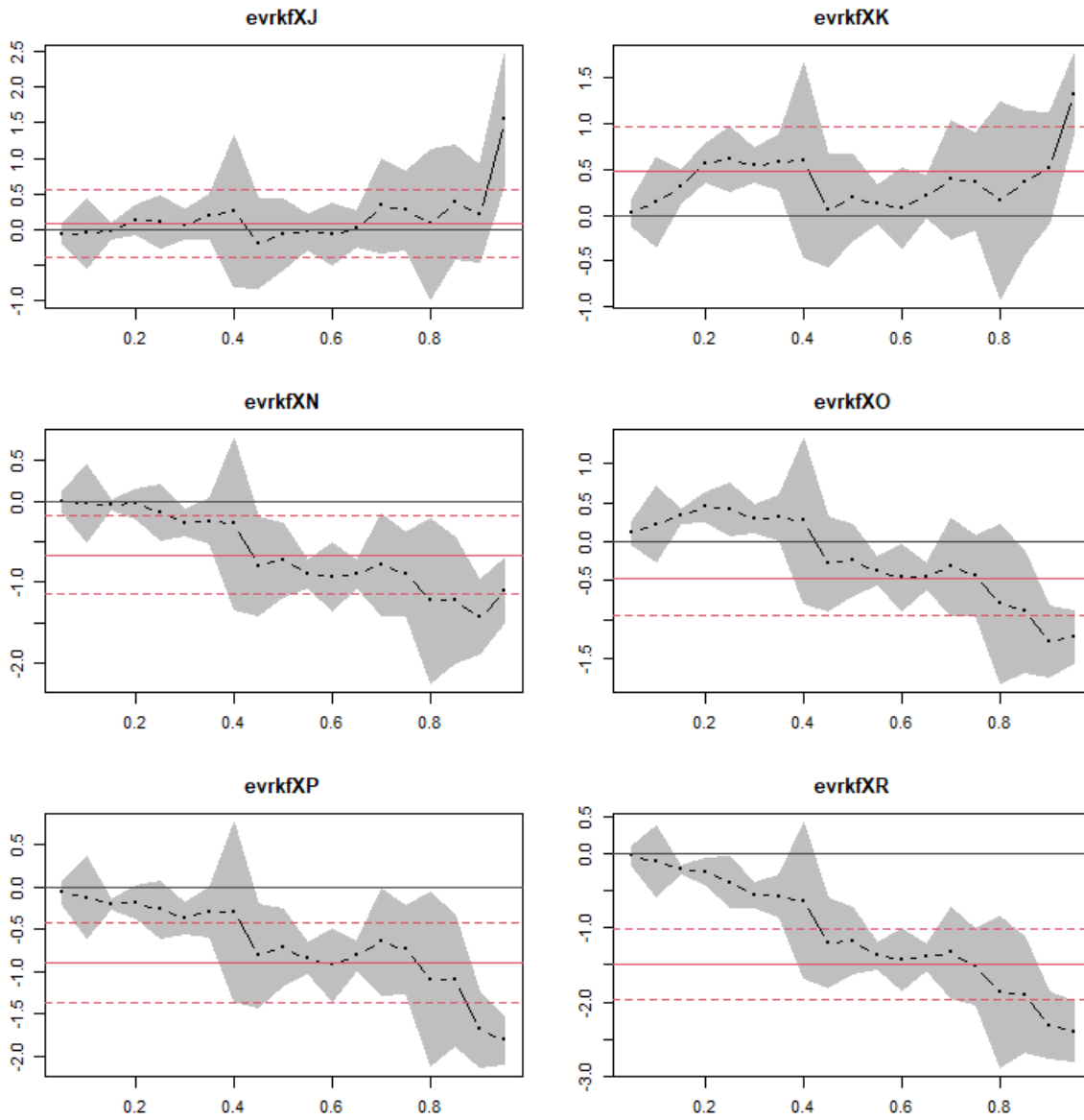
Reikšmingiausi vyrų kintamieji ir jų kategorijos 2014 m. (be EVRK kintamojo).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

15 priedas

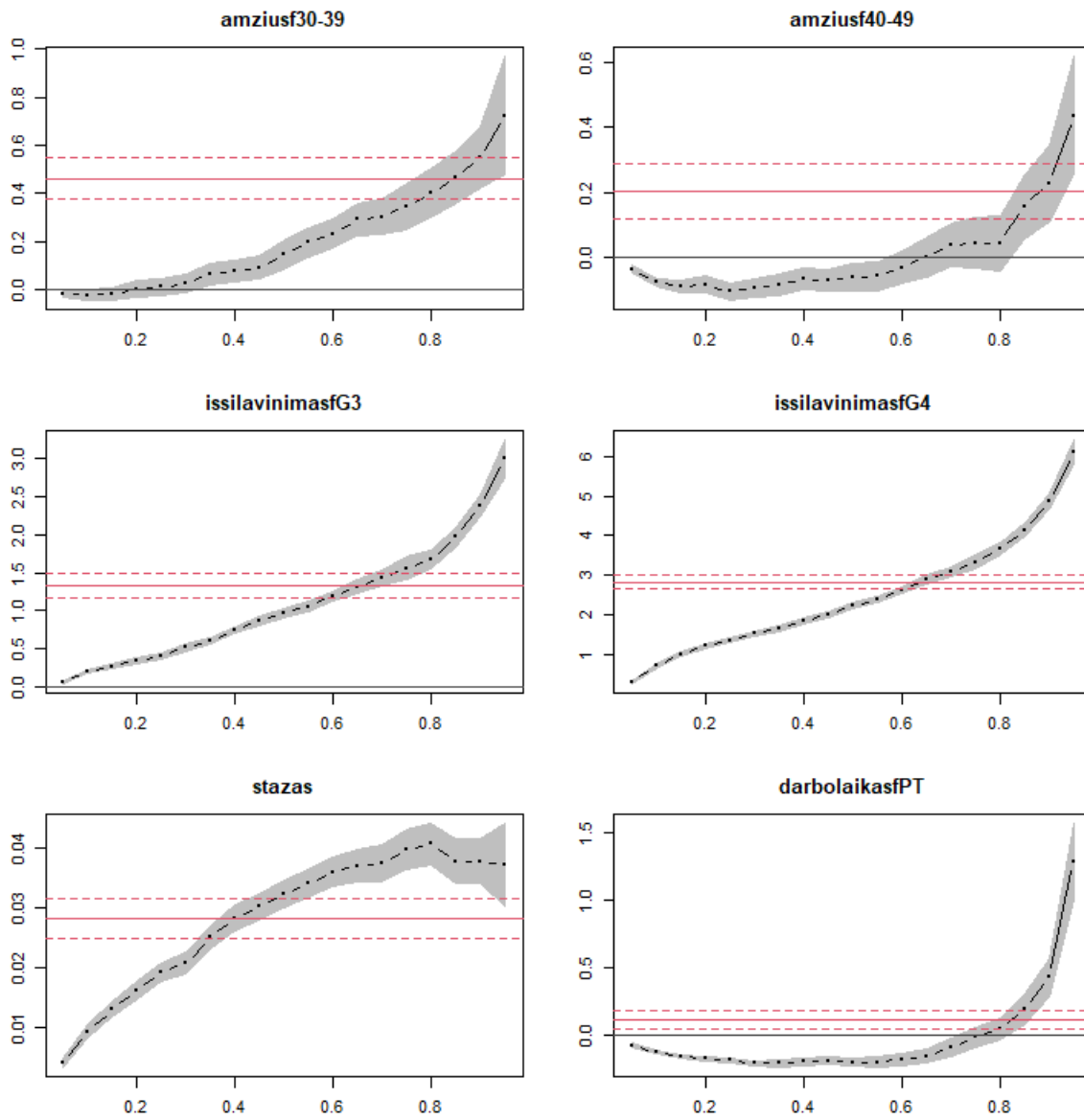
Reikšmingiausios moterų ekonominės veiklos rūšies kintamojo kategorijos 2014 m.



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

16 priedas

Reikšmingiausi vyrų kintamieji ir jų kategorijos 2014 m. (be EVRK kintamojo).



Šaltinis: sudaryta autoriaus, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.