

**VILNIAUS UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS FAKULTETAS  
EKONOMINĖS POLITIKOS KATEDRA**

**Donalda LUKOŠEVIČIŪTĖ**

**MAGISTRO DARBAS**

**MOTERŲ IR VYRŲ PENSIJŲ SKIRTUMAI EUROPOS SĄJUNGOJE  
GENDER GAP IN PENSIONS IN EU**

Leidžiama ginti \_\_\_\_\_

(parašas)

Katedros vedėjas prof. dr. A. Miškinis

Magistrantė \_\_\_\_\_

(parašas)

Darbo vadovė \_\_\_\_\_

(parašas)

doc. dr. A. Laužadytė-Tutlienė

Darbo įteikimo data: \_\_\_\_\_

Registracijos Nr. \_\_\_\_\_

**Vilnius, 2017**

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. PENSIJŲ SKIRTUMUS LEMIANTYS VEIKSNIAI .....	6
1.2. Šeimos įtaka .....	11
1.2.1. Šeiminių statusas ir šeimos struktūra .....	11
1.2.2. Kompensacinės įmokos .....	13
1.3. Išsilavinimas .....	14
1.4. Instituciniai pokyčiai .....	16
1.4.1. Pensijų sistemos .....	16
1.4.2. Pensijų privatizacija .....	18
1.5. Ekonominės krizės .....	20
1.5.1. Pavojai ir pokyčiai .....	20
1.5.2. Reformos .....	21
2. TYRIMO METODOLOGIJA .....	23
3. REGRESINĖS ANALIZĖS REZULTATAI .....	26
4. ESTIJOS ATVEJIS .....	33
4.1. Pensijų sistemų formavimasis pereinamuoju laikotarpiu Baltijos valstybėse .....	33
4.2. Baltijos valstybių pensijų sistemų esminiai bruožai .....	38
4.3. Estijos pensijų sistema: bruožai ir apskaičiavimas .....	41
4.4. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio nelygybė Estijoje .....	44
5. NYDERLANDŲ IR DANIJOS ATVEJAI .....	47
5.1. Nyderlandų atvejis .....	48
5.2. Danijos atvejis .....	51
5.3. Nyderlandų ir Danijos pensijų sistemos: lyties perspektyva .....	55
IŠVADOS .....	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	59
SUMMARY .....	65
PRIEDAI .....	67

## IVADAS

„Senatvės pensija, pakeisdama darbo užmokestį, tampa svarbiu ir didžiausiu pajamų šaltiniu. Todėl neatsitiktinai šiai išmokai ir ją mokantiems institutams teikiamas didelis dėmesys” (Skučienė, 2013). Žmonės, sulaukę pensinio amžiaus ir negaudami adekvačios pensijų išmokos, susiduria su skurdo rizika bei ekonominės nepriklausomybės suvaržymu. Pasak ekonomisto N. Barr (2001), pensijos gali prisidėti prie skurdo mažinimo, ypač ilguoju laikotarpiu. Vis dėlto ekonomisto teigimu, pensijų paskirstymas tarp vyrų ir moterų gali kelti svarbias teisingumo problemas. Lytis ir amžius išlieka svarbiausiais veiksniais, lemiančiais skurdo riziką. 2014 m. ES ataskaitoje apie lygybę taip pat tvirtinama, kad yra labiau neapsaugotos nuo skurdo vyresniame amžiuje lyginant su vyrais (European Commission, 2014).

Lyties aspektai buvo išsakiniję į pensijų sistemas nuo jų kūrimosi pradžios, kadangi vyrai buvo laikomi šeimos maitintojais, o pensijų sistemos buvo kuriamos remiantis šia paradigma. Nors moterų pensijų teisės egzistavo, jos labiau buvo kildinamos iš vyrų darbo (Zaidi, 2010). Visgi dažnai teigiama, jog pensijų dydžiui įtakos neturi lyčių skirtumai, o veikia šiuos skirtumus lemia skirtinga gyvenimo eiga – pasirinkimai ir aplinkybės. Tačiau, kaip tvirtina P. Frericks ir kiti akademikai, iš tiesų galima teigti, jog skirtinga gyvenimo eiga ir kelia problemas kaupiant pensijas, tačiau apskritai lytis turi įtakos galimybėms sukaupti adekvačias senatvės pensijas (Frericks, Maier, de Graff, 2007). A. O’Rand ir K. Shuey (2007), kurios analizavo pensijų skirtumus tarp lyčių JAV, teigia, kad lytis yra nelygybės šaltinis kalbant apie pensijas – moterys susiduria su didesne skurdo rizika nei vyrai, ypač kai netenkama sutuoktinio paramos.

S. Arber ir J. Ginn, kurie analizavo socialines vyrų ir moterų problemas vyresniame amžiuje Didžiojoje Britanijoje, konstatavo, kad skurdžiausiai gyvenantys pensininkai yra moterys, gyvenančios vienos ir perkopusios 80 metų (Ginn, Arber ir kt., 2005). Mažesnės pajamos pensijoje yra taip pat siejamos su moterų kaip prižiūrėtojų vaidmeniu, o tai turi įtakos jų dalyvavimui darbo rinkoje bei galimybėmis sukaupti adekvačias pajamas pensijai. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos valstybių analizė parodė, kad dauguma vyresnių moterų yra priklausomos nuo savo vyrų paramos. Todėl dabar vis garsiau kalbama apie tai, kad pensijų sistemos ateityje turėtų būti tokios, jog moterims būtų užtikrintos galimybės pačioms kaupti tiek valstybines, tiek ir privačias pensijas (Sefton ir kt., 2011).

Moterų ir vyrų lygybė vienas fundamentalių Europos Sąjungos (toliau ES) sutarties principų. Diskriminacija yra draudžiama užimtumo, profesinėje, socialinio saugumo ir finansų

sirtyse. ES lygybės tarp vyrų ir moterų strategijoje 2010 – 2015 m. prioritetu buvo laikoma ekonominė nepriklausomybė. Pensija yra laikoma vienu svarbiausiu ekonominės nepriklausomybės veiksnių, o moterų ir vyrų pensijų skirtumai identifikuojami kaip problema, kurią reikia spręsti. ES Komisija ir Socialinės apsaugos komitetas pripažino, kad viena svarbi pensijų atitikimo klausimo dalis yra susijusi su lytimi (angl. *gender specific*) (European Commission, 2015), todėl analizuoti pensijas lyčių aspektu yra aktualu bei būtina. Vis dėlto studijose ir analizėse amžius dažniausiai buvo naudojamas tik kaip kontrolinis kintamasis, o ne kaip tyrimo objektas, arba tyrimai pensijų temomis koncentravosi ties pensijų reformų ir jų rezultatų analizavimu. Pasak F. Bettio (Bettio ir kiti, 2013), taip gali būti pražiūrėtos veiksnių kombinacijos, lemiančios pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, bei apskritai pačios sistemos logika. J. Ginn ir bendraautorių (Ginn ir kt., 2001) teigimu, nors moterys ir susiduria su padidėjusia skurdo rizika, visgi literatūroje, kurios gausu apie pensijų reformas, retai atsižvelgiama į aplinkybes, kurioms esant vyrai ir moterys dalyvauja darbo rinkoje, bei retai yra nagrinėjamos. Taigi politikos formuotojai, kurie vis labiau stiprina ryšį tarp uždarbio ir pensijų, ignoruoja ir neatsižvelgia į tai, kaip tai vėliau paveiks moterų pajamas.

Lietuvoje moterų ir vyrų pensijų skirtumai taip pat nesulaukė daug akademikų dėmesio. Pasak D. Skučienės (2010), pensijų sistemos buvo nagrinėjamos įvairiais aspektais – jų trūkumai ir privalumai – visgi Lietuvoje pensijų skirtumai ir jų priežastys lyčių aspektu nėra plačiai nagrinėti. Vis dėlto per pastaruosius metus kitose valstybėse pastebima esminių pokyčių šioje srityje siekiant suprasti vyresnių moterų gyvenimus: vis daugiau tyrimų užima politinės ekonomikos perspektyvą pabrėžiant vyresnių moterų poziciją (Arber ir kt, 2003). Nepaisant to, kaip teigia C. Bonnet ir J.-M. Hourriez (2012), pensijų lyčių lygybės klausimas sulaukia palyginti mažai dėmesio ir tik XX a. antroje pusėje jis buvo pradėtas labiau analizuoti. Ši sritis buvo pakankamai užleista, nepaisant to, kad XX a. pradžioje vyko pensijų sistemų reformos Europoje, tačiau ir čia moterų pensijų klausimas nebuvo diskutuojamas. Dėmesys moterų pensijoms, pavyzdžiui, D. Britanijoje padidėjo tik 2005 m. paskelbus ataskaitas, iš kurių paaiškėjo, kad moterys gauna mažesnes pensijas nei vyrai dėl atsakomybių šeimoje, nutraukiamos karjeros ir mažesnio darbo užmokesčio (Foster, 2010). Tuo tarpu Europos Sąjungos mastu pirmoji ataskaita apie pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų buvo pateikta tik 2013 m. Šioje ataskaitoje taip pat buvo pabrėžiama pensijų svarba kaip vienas svarbiausių ekonominės nepriklausomybės veiksnių (Burkevica ir kt., 2015).

Svarbu yra tai, kad moterys sudaro didžiąją dalį senėjančios Europos populiacijos, todėl kalbėti ir spręsti problemas, susijusias su lyčių nelygybe pensijų srityje, yra labai svarbu ir būtina (Burkevica ir kt., 2015). Be to, du pagrindiniai ES valstybių pensijų politikos tikslai yra, pirma, užtikrinti adekvatų įplaukų lygį, kad žmonės vyresniame amžiuje nesusidurtų su skurdo rizika ir, antra, užtikrinti, kad būtų išlaikyti gyvenimo kokybės standartai vyresniame mžiujje (Zaidi, 2010). Nesprendžiant pensijų skirtumo tarp lyčių problemos kyla grėsmė, kad šie tikslai bus neįgyvendinti, todėl tai dar kartą parodo, kodėl lyčių lygybės klausimas pensijų srityje yra aktualus ir jį būtina analizuoti.

**Mokslinė problema:** ES valstybėse moterys vyresniame amžiuje susiduria su didesne skurdo rizika nei vyrai, o visose ES šalyse moterų pensijų dydis yra mažesnis nei vyrų. Nors lyčių aspektas yra itin įsišaknijęs į pensijų sistemas, vis dėlto tyrimų šioje srityje yra nedaug – tiek akademikai, tiek politikos formuotojai labiau koncentravosi ties pensijų sistemų reformomis bei jų rezultatais neatsižvelgdami į skirtingas vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje aplinkybes. Dėl senėjančios Europos populiacijos, kurią daugiausiai sudaro moterys, bei ilgesnio moterų laiko, praleidžiamo pensijoje, verčia labiau gilintis į pensijų sistemas atsižvelgiant į lyties perspektyvą: aiškintis veiksnius ir priežastis, turinčius įtakos moterų ir vyrų pensijų skirtumams ES.

**Darbo tikslas:** atskleisti veiksnius, lemiančius vyrų ir moterų pensijų skirtumus ES valstybėse.

**Darbo uždaviniai:**

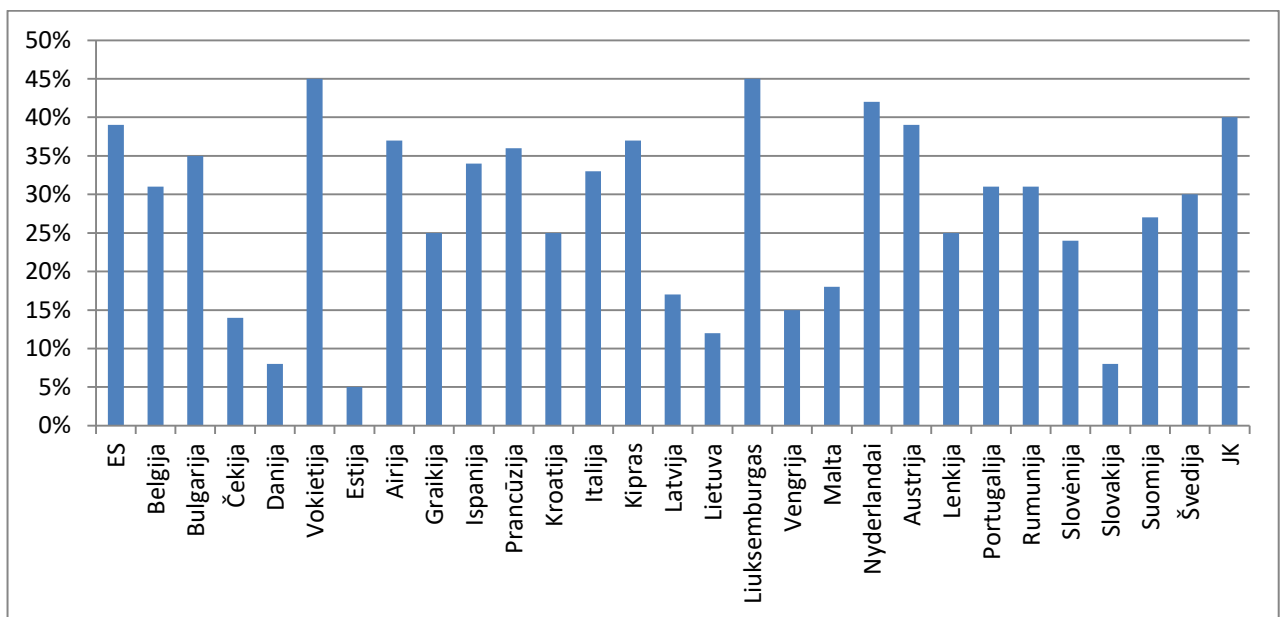
1. išnagrinėti mokslinę literatūrą nagrinėjama tema;
2. atlikus regresinę analizę išskirti veiksnius, darančius įtaką pensijų skirtumams tarp moterų ir vyrų ES valstybėse;
3. ieškoti kiekybinę analizę papildančių veiksnių, paaiškinančių pensijų skirtumus tarp lyčių, remiantis atvejų analize;
4. remiantis regresinės ir atvejų analizės rezultatais suformuluoti išvadas.

## 1. PENSIJŲ SKIRTUMUS LEMIANTYS VEIKSNIAI

Šiandien gerai žinoma, kad paprastai moterys būdamos pensijoje atsiduria blogesnėje finansinėje situacijoje nei vyrai. Tarptautiniai lyginamieji tyrimai parodė, kad skurdo lygis yra didesnis tarp vyresnių moterų, ypač tarp tų, kurios gyvena vienos. Ekonomistai kalbėdami apie lyčių skirtumus dažniausiai kalba apie sisteminius skirtumus tarp vyrų ir moterų darbo rinkoje. Šie skirtumai gali būti pastebimi vyrų ir moterų procentinio darbo rinkoje pasiskirstyme; darbo tipo, kurį jie pasirenka; skirtumai tarp vyrų ir moterų pajamų bei valandinio užmokesčio. Šiame darbe remiamasi ES ataskaitose naudojamu moterų ir vyrų pensijų skirtumo apibrėžiamu, kuris aiškinamas kaip procentas, kuriuo moterų vidutinė pensija yra mažesnė už vyrų (Bettio ir kt., 2013):

$$\text{Pensijų skirtumas} = \left(1 - \frac{\text{moterų vidutinė pensija}}{\text{vyrų vidutinė pensija}}\right) * 100$$

Pirmame paveiksle matyti, kad pensijų skirtumai tarp vyrų ir moterų 2012 m. (naujesnių duomenys kol kas yra neprieinami) buvo netolygiai pasiskirstę ES valstybėse: nuo 5 % Estijoje iki 45 % Vokietijoje. Tuo tarpu vidutinis pensijų skirtumas buvo 39 %, o visose ES šalyse moterys pensijos gauna mažiau nei vyrai.



**1 paveikslas.** Vyrų ir moterų pensijų skirtumai ES valstybėse 2012 m.

**Šaltinis:** sudaryta autorės pagal: Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013).

Galima teigti, kad pensijos išsiskiria iš kitų piniginių išmokų, nes jos priklauso nuo viso žmogaus dalyvavimo darbo rinkoje laiko, o galutinį rezultatą galima tik prognozuoti, jeigu žmogus dar nėra pensijoje. Pensijų kaupimas yra ilgalaikis procesas, susidedantis iš daug veiksnių. Šie veiksniai taip pat turi įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų. Daugybė tiesioginių ir netiesioginių veiksnių, kurie susiję su gyvenimo būdu ir valstybės sistema, lemia pensijos dydį ateityje. Galiausiai visi šie veiksniai pasireiškia pensijų skirtumu tarp lyčių. Teigiama, kad nėra vienos ir greitos priemonės, kuri sumažintų pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, todėl galimus veiksnius reiktų nagrinėti dar giliau, kad ši problema būtų geriau suprantama bei aiškinamasi, kokių geriausių priemonių reiktų imtis keičiant situaciją (Frericks, Maier, 2008).

Anksčiau pensijų skirtumai tarp vyrų ir moterų nebūtinai nulemdavo ir gyvenimo standartų nelygybę pensijos metu dėl tuo metu vyraujančių stabilų santuokų. Mažesnės moterų pensijos tapdavo problema tik sutuoktinio mirties atveju. Našlių pensijos buvo tam tikras problemos sprendimas. Tokia našlių pensijų sistema, kuri iš pradžių buvo skirta tik moterims, atrodė natūrali tradicinio šeimos, kai vyras yra pagrindinis maitintojas, modelio dalis. Pensijų sistemoje, paremta darbo užmokesčiu, našlės pensija buvo pratęsiama apdraudžiant darbuotojo šeimą. Tokia sistema buvo skirta užtikrinti, kad vyro pareiga išlaikyti savo šeimą, būtų tęsiama ir po jo mirties. Toks vyro maitintojo modelis, kuris atsispindėjo ir našlių pensijose, dominavo po Antrojo Pasaulinio karo beveik visose valstybėse. Stabilų santuokų mažėjimas kaip ir tradicinio vyro maitintojo modelio svarbos silpnėjimas pradėjo versti diskutuoti apie besikeičiančią situaciją. Pensijų lygybės klausimas įgavo vis daugiau reikšmės didėjant skyrų skaičiui bei augant moterų dalyvavimui darbo rinkoje (Bonnet, Hourriez, 2012).

Individualių pensijų teisių įgijimas visada buvo sudėtingesnis moterims nei vyrams, kaip jau ir buvo minėta, dėl moterų mažesnio dalyvavimo darbo rinkoje, didesnio moterų vaidmens šeimoje ir pensijų sistemos šalyje moterų pensijos yra mažesnės nei vyrų (Bonnet, Hourriez, 2012). Taigi galima išskirti veiksnius, kodėl moterys apskritai yra labiau pažeidžiamos, kai kalbama apie pensijas. F. Bettio ir bendraautorai išskiria keturias priežasčių kategorijas:

1. *praeities problemų atgarsiai* – mažesnės pensijų įmokos dėl nutrauktos karjeros, žemesnio atlyginimo, diskriminacijos, neoficialaus darbo;
2. *būsimos problemos* – ryšio tarp įmokų ir pensijų stiprinimas gali dar labiau padidinti kliūtis, su kuriomis susiduria moterys;
3. *instituciniai pokyčiai* – jie atsilieka nuo socialinių pokyčių;

4. *dėl finansinių krizių vykstantys pokyčiai* – jeigu moterų pradinė padėtis ir taip buvo blogesnė, tai staigus pablogėjimas dėl finansinių krizių gali stumti į skurdą (Bettio ir kt., 2013).

Apibendrinant šią kategorizaciją, galima teigti, kad moterys gauna mažesnes pensijas dėl ekonominių, socialinių ir institucinių veiksnių bei jų tarpusavio sąveikos. Todėl toliau plačiau nagrinėjamos šios veiksnių kategorijos bei papildomi galimi veiksniai, o taip pat analizuojama, kaip šie veiksniai veikia pensijas tarp lyčių.

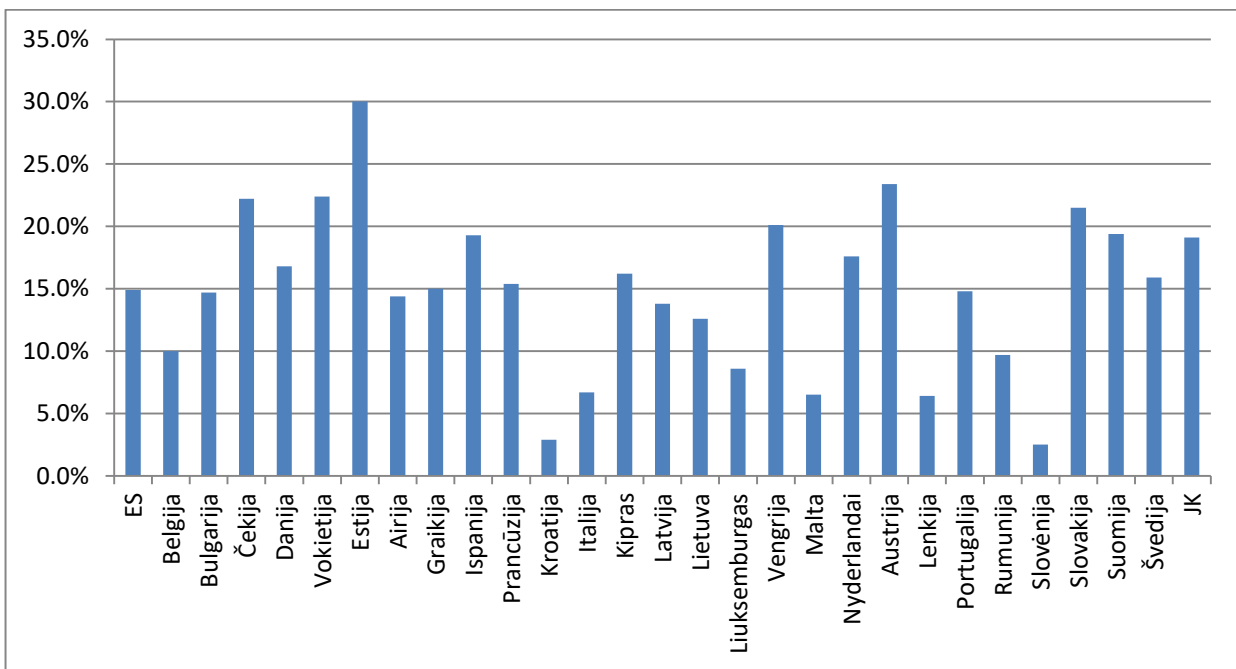
### **1.1. Darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų**

Kaip jau buvo minėta įvadinėje dalyje, pensija pakeičia darbo užmokestį, todėl pensija ir darbo užmokestis yra itin susiję. Todėl dažniausiai ir teigiama, jog darbo užmokestis gali būti laikomas pagrindiniu veiksniu, lemiančius pensijų skirtumus.

F. Bettio ir kiti autoriai (Bettio ir kt., 2013) bene svarbiausiu veiksniu išskyrė mažesnes moterų pensijų įmokas, kurios ir lemia pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Visa tai gali būti siejama su darbo užmokesčiu: jeigu žmogus uždirba mažiau, tai sukaupiama ir mažesnė pensija. Visose ES valstybėse moterys vidutiniškai uždirba mažiau nei vyrai. Todėl pasak D. Skučienės, nagrinėjant pensijų skirtumus lyčių aspektu labai svarbus rodiklis yra darbo užmokestis, nes jį vėliau pakeičia pensija. Daugumoje Europos valstybių vyrauja vertikali nelygybė atlygio srityje, nes moterų vidutinis darbo užmokestis yra dažniausiai mažesnis nei vyrų. Tam įtakos turi moterų socialinis vaidmuo bei pozicijos darbo rinkoje (Skučienė, 2010).

ES didelį dėmesį skiria lyčių lygybės ir užmokesčio reguliavimo klausimui. Vis dėlto nepaisant 30 metų pastangų skirtumas tarp vyrų ir moterų užmokesčio lieka gana žymus visose ES valstybėse (Smith, 2012). Tai galima pastebėti ir antrame paveiksle (2012 m. pasirinkti todėl, kad naujausi turimi statistiniai duomenys apie pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų yra šių metų): procentinis darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų svyruoja nuo 2,9 % Kroatijoje iki 30 % Estijoje. Visose ES valstybėse moterų darbo užmokestis, kaip ir pensijos, yra mažesnis nei vyrų. Todėl galima teigti, kad darbo užmokesčio nelygybė persikelia ir į pensijas.





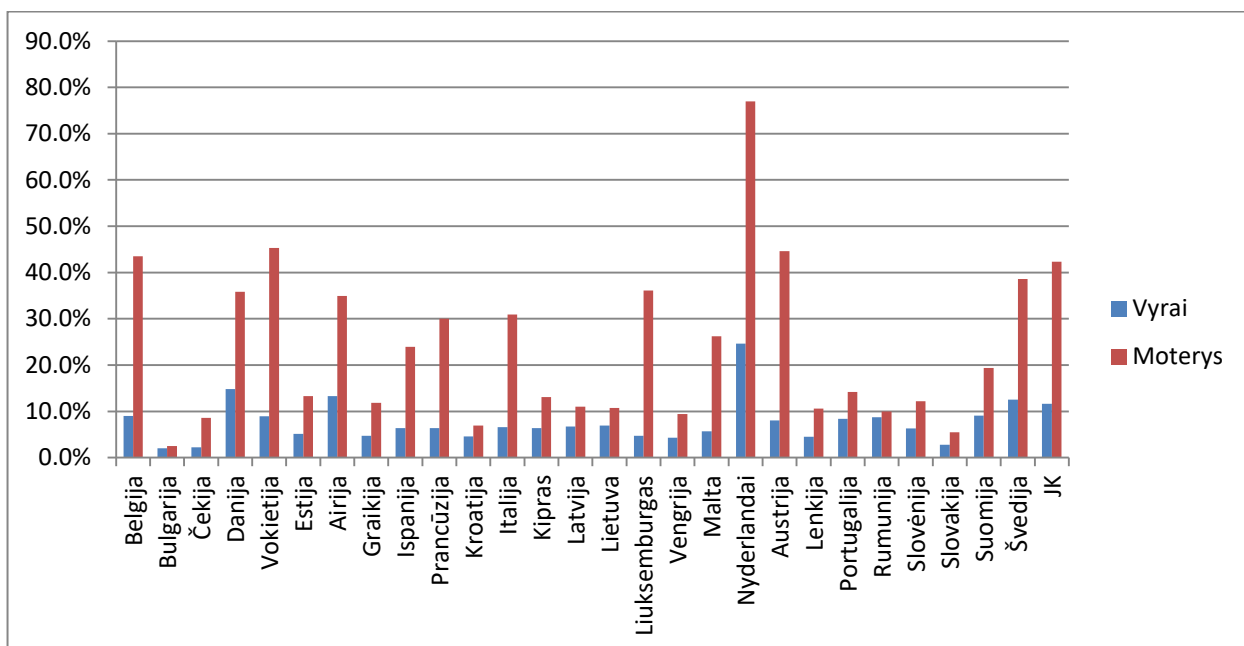
**2 paveikslas.** Darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų ES valstybėse 2012 m.

**Šaltinis:** sudaryta pagal Eurostat duomenis.

Pasak N. Barr ir P. Diamond (2010), moterys atsiduria prastesnėje situacijoje pensiniame amžiuje dėl mažesnio darbo užmokesčio. Tai lemia, kad moterų įmokos kaupiant pensiją yra mažesnės. Tuo tarpu dėl skirtingo elgesio darbo rinkoje vyrų ir moterų rezultatai galiausiai skiriasi, o tos pačios pensijų taisyklės lemia ir skirtingą pensijų pasiskirstymą tarp lyčių. Prancūzijos mokslininkas M. Smith, kuris nagrinėjo darbo atlygio skirtumus tarp vyrų ir moterų, išskyrė keletą pagrindinių veiksnių, lemiančių darbo užmokesčio nelygybę tarp lyčių. Pirmia, horizontali segregacija ir stereotipai lemia vyrų ir moterų skirtingą pasiskirstymą darbo rinkoje, o tai turi įtakos ir skirtingiems darbo rezultatams bei moterų darbo nuvertinimui. Antra, vertikali hierarchijos segregacija organizacijoje, kur dažnai susiduriama su diskriminaciniais procesais, užkerta kelią moters karjeros perspektyvoms ir tobulėjimui. Galiausiai moterų ir vyrų galimybių skirtumai skiriant laiko darbui ir karjerai dar labiau pagilina užmokesčio skirtumus. Tai lemia, kad moterys dažniau nei vyrai renkasi dirbti ne visą darbo dieną, o tai turi įtakos ir esamoms bei vėlesnėms pajamoms. Tokia moterų situacija darbo rinkoje mažina darbo užmokesį bei silpnina karjeros galimybes (Smith, 2012).

Tai patvirtina ir F. Bettio bei bendraautoriai (Bettio ir kiti, 2013) teigdami, kad darbo užmokesčio skirtumai kartu su dar dviem pagrindiniais veiksniais, t.y. moterys mažiau dalyvauja darbo rinkoje bei jos dirba mažiau valandų/metų, sukuria „sniego gniūžties efektą“ moterų

užmokesčio ir karjeros atžvilgiu. Trečiame paveiksle matyti, kad visose ES valstybėse moterys sudaro didžiąją dalį gyventojų, dirbančių ne visą darbo dieną. Tokią situaciją iš dalies nulemia net tik moterų mažesnius darbo užmokesčius, bet ir didina pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų.



**3 paveikslas.** 15 – 64 metų amžiaus gyventojų, dirbančių ne visą darbo dieną, procentinis pasiskirstymas tarp lyčių ES valstybėse 2014 m.

**Šaltinis:** sudaryta autorės pagal Eurostat duomenis (2014).

Moterų dirbančių laikinus darbus arba ne visą darbo dieną, dalis viršija vyrų dalį ES valstybėse. Tokios darbo vietos dažniausiai yra neužtikrintos ir neturi daug socialinių garantijų. Visgi moterys juos renkasi dėl galimybių gauti geresnę darbą trūkumo. Pavyzdžiui, D. Britanijoje moterys, kurios dirba ne visą darbo dieną, kenčia nuo finansinių sunkumų visą savo laiką darbo rinkoje bei neišgali prisidėti prie savo profesinės pensijos kaupimo. Tokios moterys uždirba 60 % mažiau nei vyrai, kurie dirba tokį patį darbą, tačiau visą darbo dieną. Taigi tik nedidelė dalis moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, turi galimybes kaupti pensiją (Sarfati, 2004).

Reikia paminėti ir tai, kad moterų dalyvavimas darbo rinkoje padidėjo. Galimybė dirbti ne visą darbo dieną prisidėjo prie darbo vietų išaugimo, ypač moterims. Vis dėlto jeigu toks darbas vidutinio amžiaus vyrui dažniausiai yra žingsnis link standartinio darbo, tai moterims tai tampa vienintele galimybe dirbti (Sarfati, 2004). Teisės į pensiją visoje ES yra susijusios su nenutrūkstamu dalyvavimu darbo rinkoje. 1997 m. ES priėmė direktyvą pagal kurią

darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, turi būti užtikrinamos tokios patys sąlygos kaip ir dirbantiesiems pilnu etatu. Vis dėlto dėl darbo rinkos segregacijos, kai dirbama ne visą darbo dieną ir už mažesnę atlygį, sukaupiami nepakankami ištekliai, kad būtų galima kaupti pensijas privačiose kaupimo schemose, kurių svarba šiandien auga (Frericks, Maier, 2008).

Taigi pensijų nelygybė tarp lyčių kyla iš skirtumų per visą karjeros laiką: mažiau moterų dalyvauja darbo rinkoje, darbas ne visą dieną bei darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų (Bonnet, Hourriez, 2012). Dėl moters vaidmens ir atsakomybių šeimoje moterys mažiau nei vyrai dalyvauja darbo rinkoje, o jeigu moterys ir dirba, tai jos dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną. Tokia situacija dažniausiai susiklosto dėl šeiminių aplinkybių. Tai patvirtina ir C. Bonnet bei J.-M. Hourriez (2012), kurie nagrinėjo sutuoktinio vaidmenį pensijų lygybės srityje. Jų teigimu, lyčių skirtumai darbo rinkoje yra susiję su asimetrišku apmokamo ir neapmokamo darbo (atsakomybės) šeimoje pasiskirstymu. Moterys daugiau laiko skiria šeimai, daugiausiai vaikų priežiūrai, bei mažiau laiko apmokamam darbui, t.y. jos mažiau laiko praleidžia darbo rinkoje. Tuo gali būti aiškinamas ir užmokesčio skirtumai tarp lyčių ir nutrūkstamos karjeros, kurios vėliau turi neigiamos įtakos darbo atlygio augimui, bei, be abejonės, moterų pasirinkimui dirbti ne visą darbo dieną.

Iš kai kurių studijų paaiškėjo, kad vaikai gali turėti tiesioginės įtakos moterų darbo užmokesčiui. Teigiama, kad tam tikrose šalyse, pavyzdžiui, Vokietijoje, D. Britanijoje ar Danijoje, yra tam tikra bausmė, kuri susijusi su vaikų skaičiumi. Tai siejama su darbdavių nuomone, kad moterys visų pirma yra motinos (arba būsimos motinos), kurios nori palikti darbo rinką. Todėl galima teigti, kad socialiniai veiksniai, tokie kaip šeiminis statusas, vaikai ir pan., taip pat turi turėti įtakos pensijų skirtumams. Taigi toliau aptartiami būtent tokie socialiniai veiksniai bei jų įtaka moterų pensijų kaupimui.

## **1.2. Šeimos įtaka**

### ***1.2.1. Šeiminis statusas ir šeimos struktūra***

Kaip jau paaiškėjo praeitame skyriuje, didesnė dalis moterų nei vyrų dirba pusę darbo dienos visose ES valstybėse. Darbas ne visą dieną yra vienas veiksnių, lemiančių darbo užmokesčio skirtumus tarp lyčių. Tokią situaciją bene labiausiai nulemia padėtis šeimoje, kadangi moterys vis dar turi daugiau atsakomybių šeimoje.

Gerovės valstybės, kurios buvo kuriamos po Antrojo Pasaulinio karo, buvo orientuotos daugiausiai į vyrus siekiant užtikrinti užimtumą bei apsaugoti nuo darbo rinkos nesėkmių. Visa tai buvo daroma per socialines išmokas šeimos maitintojui (vyriui) ir nuo jo priklausomai šeimai. Vis dėlto tokia šeimos struktūra dramatiškai pasikeitė nuo karo pabaigos. Svarbu yra ir tai, kad moterų dalyvavimas darbo rinkoje žymiai padidėjo (Sarfati, 2004). Vis dėlto galima teigti, kad moterų priklausomybė nuo vyro vėlesniame amžiuje išliko. Moterys šeimoje vis dar turi daugiau atsakomybių nei vyrai, todėl joms, dažniausiai dėl vaikų, tenka trumpesniam ar ilgesniam laikui išeiti iš darbo rinkos, o taip pat moterys dažnai renkasi dirbti mažiau valandų, kad darbas būtų suderinamas su šeima. Kitas svarbus aspektas, kuris taip pat buvo paminėtas, yra santuoka. Ištekėjusi moteris, jeigu sutuoktinis uždirba pakankamai, kad išlaikytų šeimą, turi galimybę rinktis dirbti mažiau. Tai vėlgi vėlesniame gyvenimo etape nulemia, kad sukaupiama mažesnė pensija.

Remiantis 2012 m. Vokietijoje atlikta analize paaiškėjo, kad tarp vedusių ar našlaujančių pensinio amžiaus žmonių pensijų skirtumai buvo didesni lyginant su vienišais ar išsiskyrusiais pensininkais. Reikia paminėti ir tai, kad skirtumas yra didesnis lyginant vedusius žmones ir nevedusius – pensijų skirtumas yra didesnis tarp vedusių ir turinčių vaikų žmonių. Tyrimo autorės teigimu, poros sprendimas susituokti ir susilaukti vaikų turi didelės įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų: šis skirtumas yra didesnis tarp vedusių žmonių su vaikais, tuo tarpu skirtumas mažėja tarp vedusių, tačiau neturinčių vaikų, žmonių. Pagal tyrimo rezultatus, vedę ir turintys vaikų vyrai pensiniame amžiuje gauna gana dideles pajamas, tuo tarpu moterys susiduria su didesne rizika gauti žemas pajamas vėlesniame gyvenimo laikotarpyje dėl vaikų auginimo ir darbo valandų mažinimo (Flory, 2012).

Reikia pabrėžti ir tai, kad pasikeitė ir pačių šeimų struktūra. Pastebimas žymus vieno tėvo ir vieno asmens namų ūkių skaičiaus padidėjimas, o dažniausiai tai būna moterys. Moterys, kurios vienos augina vaikus, dažniau yra priverstos dirbti mažiau apmokamą ir žemesnės kvalifikacijos darbą, jei ne išvis nedirbti ir priklausyti nuo socialinių išmokų. Tai apriboja galimybes įžengti į darbo rinką – įnešti savo indėlį į socialinę apsaugą bei iš jos turėti naudos. Pasak H. Sarfati (2004), situacija tik dar labiau blogės dėl senėjančios populiacijos ir vieno žmogaus ūkio skaičiaus didėjimo. Spėjama, kad tarp senyvo amžiaus žmonių didžioji dalis bus moterys, kurios daugiausiai gyvens skurde ir joms reikės priežiūros bei pagalbos. Moterų ūkiai yra labiausiai pažeidžiami tiek prieš pensiją, tiek ir po jos, kadangi jos daugiau pasikliauja valstybiniu socialiniu draudimu (O’Rand, Shuey, 2007). Vienišos motinos susiduria su dar

didesne skurdo rizika senatvėje. Jeigu moterys, kurios yra ištekėjusios, ir, reikia daryti prielaidą, gauna finansinę paramą iš sutuoktinio, vėliau patiria pensijų skirtumus. Tai tarp moterų, kurios vienos augina vaikus, ir vyrų pensijų skirtumas turėtų būti dar didesnis. Taigi galima teigti, kad toks šeimos modelis turi įtakos ir pensijų skirtumui tarp lyčių.

Moterų dalyvavimas darbo rinkoje per pastaruosius dešimtmečius padidėjo, įskaitant ir moteris su mažais vaikais. Vis dėlto apskritai moterų nedarbo lygis dėl šeiminių atsakomybių išliko gana aukštas ES valstybėse – dauguma darbingo amžiaus bedarbės moterys priklauso dviejų tėvų su vaikais namų ūkiui arba moterys yra vienišos motinos (Sarfati, 2004). Nors ir keitėsi šeimos struktūra, visgi moterims tenka daugiau atsakomybių šeimoje, o viena pagrindinių tokių atsakomybių – rūpinimasis vaikais. Dėl vaikų moterys yra priverstos „iškristi“ iš darbo rinkos bei taip nutraukti savo karjerą. Visgi šį laiką moterims bandoma kompensuoti, todėl apie tai plačiau bus kalbama kitame skyriuje.

### ***1.2.2. Kompensacinės įmokos***

Su situacija ir aplinkybėmis šeimoje yra itin susiję kompensacinės priemonės, kuriomis siekiama moterims kompensuoti nedalyvavimą darbo rinkoje tam tikrą laiką dėl atsakomybių šeimoje. Europos pensijų įvairovė nulemia ne tik institucijų, teisės aktų ir priemonių sudėtingumas, bet ir skirtingos normos įteisinant bei apskaičiuojant pensijas. Kiekviena valstybė turi tam tikras savo normas, kad būtų užtikrintas saugumas vyresniame amžiuje. Prieš kelis dešimtmečius dar vienas veiksnys buvo įtraukiamas apskaičiuojant pensijas – kompensacinės įmokos (Frericks ir kiti, 2008).

Kompensacinės įmokos (angl. *care credits*) yra įmokos, kurios grįstos laiku, praleistu nedirbant, bet prižiūrint vaikus, neįgaliuosius ar vyresnius žmones. Tokios priemonės laikomos tam tikru kompensaciniu mechanizmu, kuris padėtų mažinti lyčių skirtumus. Dėl to šios įmokos yra itin svarbios siekiant sumažinti lyčių nelygybę pensijų pajamų atžvilgiu. Daug valstybių sutelkė daugiau dėmesio į šį aspektą, bent jau valstybinėse pensijose, nes dažnai šios įmokos nėra pripažįstamos profesinėse ar individualiuose pensijų schemose. Reikia paminėti ir tai, kad tokios kompensacinės įmokos, kai reikia prižiūrėti vyresnius, neįgalius ar sunkiai sergančius šeimos narius, nėra itin paplitusios ir apie tai buvo pradėta kalbėti visai neseniai (European Commission, 2013).

Vaikų priežiūros kompensacinės įmokos skiriasi ES valstybėse: laikotarpis, kai skaičiuojama pensijos teisė, kompensacinių įmokų lygis bei galimybė dirbti lygiagrečiai. Daugumoje ES valstybių vaikų priežiūros įmokos yra svarstomos, jeigu darbas yra paliekamas dėl vaikų priežiūros, o mokamos sumos priklauso nuo vaikų amžiaus. Kai kuriose valstybėse neleidžiama lygiagrečiai dirbti, nes kitu atveju motinos gali būti baudžiamos, pavyzdžiui, mažinamas atlyginimas. Šiuo atveju Suomijoje yra mažinamos kompensacinės įmokos, jei motinos dirba priežiūros periodu. Tuo tarpu Belgija praktikuoja visai kitokią politiką, kur darbas ne visą darbo dieną yra skatinamas (European Commission, 2013). Galima išskirti dvi kompensacinių įmokų formas: pirma, apmokėtasis (angl. *paid up*) – draudimo laikotarpis, suteikiantis teisę į pensijų išmokas, atitinkamai dvejų ir trijų metų periodui, iki tokio lygio, kuris gaunamas turint vidutines pajamas; antra, pensijos didinamos skirtingais būdais: pavyzdžiui, Vokietijoje įmanoma gauti papildomai septynerius metus už vaiką skaičiuojant pensiją pagal vidutinį uždarbį, o tuo tarpu Prancūzijoje įmanoma pensijas pasididinti didesnėms šeimoms (Frericks ir kiti, 2008).

Nors istoriškai moterys daugiausiai rūpinosi savo šeimos nariais, nelabai kas pasikeitė ir moterims pradėjus daugiau dalyvauti darbo rinkoje. Moterys derina neapmokamą darbą (darbą namuose) su mokamu darbu. Tuo tarpu vyrų darbo derinimas su darbu šeimoje beveik nepakito. Galiausiai, jei darbo rinka nekompensuoja moterims už priežiūrą bei nesukuria alternatyvų, kaip prisidėti kaupiant pensiją, sukuriama lyčių nelygybė pensijų pajamose (Vlachantoni, 2008). Iš lyčių nelygybės perspektyvos kompensacinės įmokos atkreipia dėmesį ir pripažįsta neapmokamą darbą bei mažina lyčių skirtumus gaunant pensijų išmokas (European Commission, 2013).

Apibendrinant galima teigti, kad moterys daugiau laiko skiria rūpinimuisi šeima, ypač vaikais. Todėl kompensacinės įmokos yra tam tikras saugumo garantas, kad moterys vėlesniame amžiuje dėl sumažėjusio laiko darbo rinkoje nukentėtų mažiau. Todėl būtų galima daryti prielaidą, kad tose valstybėse, kur išvystytos kompensacinių įmokų sistemos, labiau tikėtina, kad skirtumas tarp vyrų ir moterų pensijų bus mažesnis.

### **1.3. Išsilavinimas**

Išsilavinimas – dar vienas veiksnys, kuris susijęs su darbo užmokesčiu. Aukštesnis išsilavinimo lygis dažniausiai siejamas su didesniu darbo atlygiu, todėl būtų galima teigti, kad

geriau išsilavinusių žmonių darbo atlygis yra didesnis, dėl to tokie žmonės ir pensijos sukaupia daugiau.

Išsilavinimo lygis ir įgūdžiai vaidina svarbų vaidmenį, įsitvirtinant darbo rinkoje. Kvalifikacijos stoka riboja užimtumo lygį, kuris teigiamai koreliuoja su aukštesniais išsilavinimo pasiekimais. Taip pat reikia paminėti ir tai, kad skirtumas tarp užimtumo lygio skirtingo išsilavinimo žmonių grupėse yra esminis – užimtumo skirtumas tarp lyčių yra mažesnis, kai moterys turi aukštąjį išsilavinimą (Sarfati, 2004). Aukštesnis išsilavinimo lygis ir darbo užmokestis, kurie koreliuoja su lytimi, yra siejami su didesniu dalyvavimu pensijų sistemose bei didesnėmis pensijų įmokomis (O’Rand, Shuey, 2007). Pavyzdžiui, D. Britanijoje moterys, įgijusios žemesnį išsilavinimą, dažniau neturės privačios pensijos bei bus apskritai mažiau linkusios kaupti pensijas privačiai (Sefton, 2011).

Ekonomistai P. Fredericks ir R. Maier (2008) taip pat tvirtina, kad pensijos priklauso ir nuo išsilavinimo lygio. Visgi jie teigia, kad išsilavinimas ir įgūdžių tobulinimas nėra apribotas viename gyvenimo laikotarpyje. Jų teigimu, lyčių nelygybė (kuri dažniausiai lieka specifinėse srityse) ES sparčiai mažėja, o mokymasis visą gyvenimą (įgūdžių tobulinimas, atnaujinimas) sparčiai tobulėja. Vis dėlto čia autoriai išskiria lyčių aspektą. Pirma, į darbą, kuris nutraukiamas dėl vaiko priežiūros, sunku grįžti, jei darbas reikalauja išlaikyti savo įgūdžius. Todėl darbdaviai tėvystės atostogas laiko tam tikra žala profesiniams įgūdžiams. Antra, darbdaviai į jaunas moteris žiūri kaip į potencialas mamas, todėl jie labiau linkę investuoti į jaunus vyrus. Visa tai savaime suprantama turi įtakos ir karjerai bei pensijai. Remiantis apklausų duomenimis, mažiau kvalifikuoti darbuotojai yra labiau linkę nedalyvauti įgūdžių tobulinime ir vėlesniame gyvenimo laikotarpyje. Tuo tarpu moterys, kurios apskritai turi žemesnes kvalifikacijas, dažniau yra bedarbės nei vyrai vėlesniame gyvenimo etape.

Apskritai bendrosios žinios yra įgyjamos aukštosiose mokyklose, tačiau specifinės žinios, kurios yra labiau reikalingos darbo rinkoje, bet nėra tvirtinamos diplomu, yra gaunamos atskirose įmonėse. Darbdaviams labiau apsimoka investuoti į darbuotojus, kurie dirba visą darbo laiką ir be pertraukų, o tai yra vyrai. Todėl bendrosios žinios yra labiau būdingos moterims, kurios gali dirbti ypatingos kvalifikacijos nereikalaujančiame sektoriuje, nes tokios žinios ne taip greitai nuvertės padarius pertrauką karjere dėl šeimos (Skučienė, 2010).

Apibendrinant galima teigti, jog darbo rinkoje daugiau reikšmės gali turėti ne tik žinios, įgytos universitete, bet įgūdžiai ir specifinės žinios, sukauptos per laiką dirbant. Todėl moterys, kurios dažnai turi pertraukų savo karjere ar dažnai dirba ne visą darbo dieną, gali susidurti su

sunkumais uždirbti daugiau bei užimti geresnes pozicijas dėl prarastų įgūdžių ar žinių trūkumo. Vis dėlto aukštesnis išsilavinimo lygis gali užtikrinti geresnę pradinę darbo poziciją bei darbo užmokestį, todėl aukštas moterų išsilavinimo lygis gali prisidėti ir prie pensijų skirtumų tarp lyčių mažinimo. Be to, dėl aukštesnio moterų išsilavinimo lygio taip pat turėtų būti lengviau grįžti į darbo rinką, jeigu būtų padaroma pertrauka.

## **1.4 Instituciniai pokyčiai**

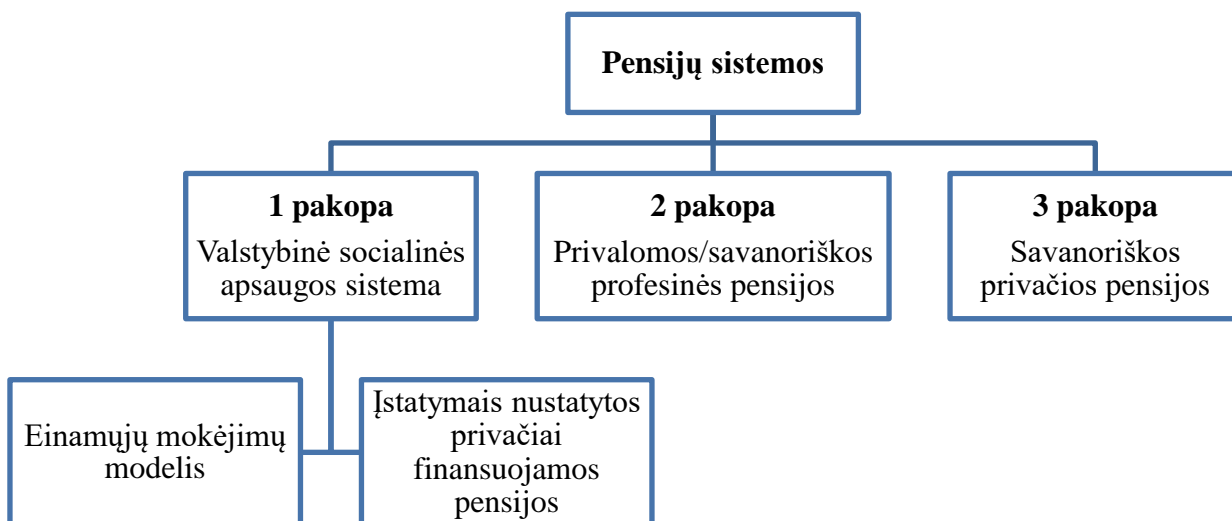
### ***1.4.1. Pensijų sistemos***

Praeituose skyriuose buvo labiau aptarti ekonominiai ir socialiniai veiksniai, kurie turi įtakos pensijų skirtumams tarp lyčių. Vis dėlto instituciniai veiksniai yra taip pat svarbūs ir turi reikšmės pensijoms. Prie institucinių pokyčių galima priskirti pensijų kaupimo sistemų pasikeitimus. Savaimė suprantama, kad keičiantis socialinei sandarai – lyčių pasiskirstymui tiek darbo rinkoje, tiek šeimoje – pensijų sistemos taip pat turi būti keičiamos ir taikomos prie vykstančių socialinių pokyčių. Visgi pokyčiai pensijų sistemose taip pat turi įtakos ir pensijų skirtumams lyčių požiūriu. Siekiant išsiaiškinti, kaip pensijų kaupimo sistemos ir modeliai veikia pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, reikėtų aptarti pensijų kaupimo modelius ir sistemas apskritai.

XX a. pradžioje Pasaulio bankas ėmėsi iniciatyvos reformuojant pensijų sistemas, kadangi pensijų sistemos buvo tapusios makroekonominio nestabilumo šaltiniu, ribojančiu ekonominį augimą. Pasaulio bankas pasiūlė kelių ramsčių (angl. *pillars*) sistemą susidedančių iš trijų pakopų: 1) mokesčių finansuojama pensijų sistema, kurią administruoja valstybė; 2) privačiai valdomi fondai; 3) savanoriškas pensijos kaupimas (Independent Evaluation Group. World Bank 2006).

ES valstybėse pensijų kaupimo modeliai skiriasi, tačiau viešasis sektorius turi didelę reikšmę visose valstybės narėse. Skirtumai tarp valstybių yra labiau susiję su profesinių ir privačių pensijų sąlygomis (European Parliament, 2011). Pensijų sistemas ES taip pat atspindi trijų pakopų modelis, matomas antroje lentelėje.





**4 paveikslas.** Pensijų sistemos struktūra.

**Šaltinis:** European Parliament (2011).

Pirmoje pakopoje, einamųjų mokėjimų modelyje (angl. *PAYG - Pay As You Go*), mokesčių įmokos ar įmokos į pensijų fondus yra naudojamos mokant dabartines pensijas, o ne įmokas, kurios būtų skirtos išvengti skurdo vyresniame amžiuje. Be to, galima teigti, kad šis modelis turi ir tam tikro persikirstymo bruožų, nes žmonės, kurie yra sukaukę nedideles sumas, gali gauti didesnę naudą. Vis dėlto kita pirmosios pakopos rūšies svarba per pastaruosius metus išaugo. Kai kurios valstybės savo dalį socialinės apsaugos pensijų schemų pakeitė į sistemas, administruojamas privačių institucijų (European Parliament, 2011).

Antroji pakopa aprūpina pensininkus adekvačiomis pajamomis, kurios priklauso nuo ankstesnio uždarbio. Ne visos valstybės savo sistemoje turi šią pakopą, o ten, kur ji egzistuoja, tai ji yra privaloma arba savanoriška. Antrosios pakopos pensijų kaupimo būdas yra laikomas dažnai naudingesnis nei tiesiog nustatytas minimalus pensijų lygis. Tuo tarpu trečioji pakopa atspindi privačias pensijas privačiame sektoriuje. Dažniausiai tokio tipo pensijos yra savanoriškos. Be to, jos neturi įtakos valstybės biudžeto pertekliui ar deficitui (European Parliament, 2011). Tiek vyrų, tiek ir moterų pensijos priklauso nuo tam tikro pensijų sistemos institucinio modelio, kuriuo remiantis transformuojamas gyvenimo ciklas, ir ne visada atsižvelgiant į lyties aspektą. Teisė į pensiją yra individuali ir nepriklausoma nuo lyties, visgi pensijų pajamų skirtumai ir susiformuoja tarp lyčių priklausomai nuo pensijų institucinio modelio (Skučienė, 2010).

Pensijų sistemų charakteristikos tarp Europos valstybių pastoviai keičiasi. Pensijų reformos ES valstybėse gali būti apibūdinamos arba kaip parametrinės, arba kaip sisteminės.

Parametrinės reformos būdinos valstybėms, kurios išlaikė einamųjų mokėjimų modelį, tačiau buvo keičiamos esminės sistemos taisyklės. Tuo tarpu sisteminiai pokyčiai apima pensijų sistemų keitimą judant prie kelių pakopų sistemos keičiant valstybinių pensijų vaidmenį (Zaidi, Grech, 2007). Vis dėlto šiuo metu pastebima tendencija, kai vis daugiau valstybių skatina privačias pensijų kaupimo sistemas. Taip siekiama suteikti daugiau atsakomybės ir galimybių patiems gyventojams pasirūpinti, kokio dydžio pajamas jie gaus senatvėje. Taigi vienas pagrindinių aspektų, kalbant apie pensijas lyčių aspektu, yra pensijų privatizavimas. Apie privačių pensijų vaidmens išaugimą bei jo įtaką pensijoms kalbama tolesniame skyriuje.

#### ***1.4.2. Pensijų privatizacija***

Kaip jau buvo minėta praeitame skyriuje, pastebima tendencija, kad valstybės daugiau atsakomybės dėl savo pensijų perkelia piliečiams. Su šia tendencija itin susijęs pensijų privatizavimo procesas. Vis daugiau valstybių juda prie daugiapakopių pensijų sistemų, kur administravimu ir atsakomybe yra dalijamasi su privačiomis institucijomis. Vis dėlto vykdant bet kokias socialinės politikos reformas iškyla rizika, kad pokyčiai turės neigiamos įtakos kokiai nors gyventojų grupei. Todėl ypač daug dėmesio turi būti skiriama, kai reformos liečia pusę gyventojų (pensinio amžiaus žmones). ES valstybių pensijų sistemos yra gana komplikotos ir skiriamasi priklausomai nuo šalies, tačiau galima išskirti bendras tendencijas pensijų reformų srityje bei palyginti galimus padarinius moterims (P. Frericks ir kiti, 2010).

Pensijų reformų srityje Europoje dominuoja privatizacijos ir individualizacijos principai. Šie pokyčiai verčia iš naujo nustatyti valstybės ir asmens atsakomybes dėl savo pensijos. Suteikiant individui daugiau atsakomybės siekiama garantuoti lygias galimybes, tačiau pensijas lemiantys veiksniai vis dar yra labai susiję su lytimi. Todėl lyčių skirtis yra neatskiriama nuo valstybės sistemos. F. Frericks ir bendraautorių teigimu, moterys nieko nelaimi iš tokių pensijų reformų, o netgi gali atsidurti blogesnėje padėtyje. Taip yra pirmiausia dėl to, jog reformos remiasi tam tikromis prielaidomis apie asmens gyvenimą, kuris vis dar skiriasi tarp vyrų ir moterų. Kol kas nė vienoje valstybėje nėra gerovės sistemos, kuri būtų neutrali lyties aspektu, netgi Skandinavijos valstybėse, kur sistema laikoma „draugiška“ lyties atžvilgiu, tai gali turėti įtakos neįvertinant neigiamus poveikius moterims (Frericks ir kiti, 2009). A. Chlon-Dominczak ir P. Strzelecki (2013), kurie nagrinėjo pensijų sistemos pasikeitimus Lenkijoje, teigia, kad pensijos ateityje daugiausiai atspindės atlygio paskirstymą, o ne pajamų. Todėl tie, kurie uždirba mažiau

bei darbo rinkoje praleidžia trumpesnę laiką gali tikėtis mažesnės savo užmokesčio dalies nei tiems, kuriems yra nustatoma minimali pensija. Galima teigti, kad bendra tendencija, kuri šiuo metu vyrauja ES valstybėse – pereiti nuo valstybinių pensijų prie privačių – dar labiau padidins pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. (Frericks ir kiti, 2009).

Galima išskirti du pagrindinius pensijų reformų rezultatus: pirma, tendencija mažinti valstybines pensijas siekiant skatinti gyventojus kaupti privačiose pensijų schemose; antra, gyvenimo trukmės kriterijaus įtraukimas nustatant įmokas. Kai kurios ES valstybės, pavyzdžiui, Nyderlandai, Vokietija ir tam tikra prasme Danija bei Švedija, siekia mažinti pirmosios pakopos svarbą bei vystyti antrąją pakopą. Tuo tarpu trečioji pensijų sistemos pakopa įgauna vis daugiau reikšmės taip pat tokiose šalyse kaip Prancūzija ir Vokietija. Taigi jei pensijų sistemos remiasi privačiu sektoriumi, tai reiškia, kad pensijos priklausys nuo rinkos, o tai turės neigiamų pasekmių moterims dėl pensijų apskaičiavimo sistemos dėl ilgesnės jų gyvenimo trukmės, o tai reiškia, kad moteris pensijoje būna ilgesnį laikotarpį (Frericks ir kiti, 2009).

Pensijų privatizacija gali būti įvardijama kaip dar vienas veiksnys, lemiantis pensijų skirtumus. Moteris turi mažiau galimybių kompensuoti mažėjančias valstybines pensijas per privačių pensijų sektorių, o moterų ilgesnė gyvenimo trukmė reiškia, kad jų pensijos yra labiau pažeidžiamos infliacijos. Pasak analitikų, pensininkų grupė skyla į dvi dalis: į tuos, kurie daugiausiai turės privačias pensijas (dauguma vyrai) ir tie, kurie yra nepalankesnėje darbo rinkoje su valstybine pensija, t.y. dažniausiai moteris (Arber ir kt, 2005). Tai patvirtina ir ekonomistai P. Frericks bei R. Maier (2008). Anot jų, pensijų sistemų pasikeitimai turi neigiamos įtakos siekiant sumažinti pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Valstybinių pensijų sistema yra labai svarbi, ypač moterims, nes mažiau moterų nei vyrų kaupia papildomas pensijas. Tuo tarpu augant nevalstybinių pensijų svarbai moteris neatsidurs geresnėje padėtyje sulaukusios pensinio amžiaus.

Moteris turi mažesnius išteklius, todėl jos yra linkusios mažiau investuoti į privačius pensijų fondus. Tokiose šalyse kaip Danija ir Nyderlandai pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų yra didesnis antroje pakopoje nei lyginant valstybines pensijas (Bettio ir kiti, 2013). Tai patvirtina ir L. Foster (2010), kuris analizavo pensijų skirtumus D. Britanijoje. Anot jo, profesinių pensijų vystymasis paskatino didesnę pensijų skirtumą tarp vyrų ir moterų lyginant su valstybine pensija. Tokia pensijų sistema yra palankesnė vyrams, o tuo tarpu moteris susidurs su mažesniais pajamomis vėliau sulaukusios pensinio amžiaus. J. Gardiner ir bendraautoriai (2015), kurie taip pat analizavo pensijų sistemos pokyčius D. Britanijoje, tai irgi patvirtina. 2012

m. baiminantis dėl būsimų pensijų pajamų atitikimo buvo vykdomos pensijų reformos. Šiomis reformomis buvo siekiama paskatinti kuo daugiau dirbančiųjų taupyti pensijas privačiose pensijų schemose. Čia reikalaujama, kad darbdavys įtrauktų dirbantįjį į darbo vietos pensijų sistemą su minimaliomis darbdavio ir darbuotojo įmokomis. Šiomis reformomis taip pat buvo siekiama įgalinti moteris imtis daugiau atsakomybės taupant pensijai. Visgi situaciją išanalizavus atidžiau paaiškėjo, kad lyčių nelygybė išlieka. Iš analizės paaiškėjo, kad darbuotojų skaičius, kuris priklauso privačių pensijų schemoms, yra mažesnis tarp darbuotojų moterų. Manoma, kad moterys, kurios per savo laiką darbo rinkoje uždirba mažiau nei vyrai, galvoja, kad jos neturi pakankamai pajamų taupyti privačiai, todėl ir nesirenka to daryti. Kitas aspektas yra ir profesinė segregacija: jeigu moterys ir dirba srityse, kur mokama daugiau nei vyrams, kurie dirba fizinius darbus ar aptarnavimo srityje, tai dėl darbo valandų moterys gauna mažiau naudos iš privačių pensijų schemų.

Valstybinių pensijų svarbos mažinimas gali turėti įtakos pensijų skirtumui tarp vyrų ir moterų. Viena vertus, skatinant žmones imtis daugiau atsakomybės už savo pensijų kaupimą, siekiama mažinti skurdo riziką vėlesniame amžiuje, kad būtų užtikrinta adekvati pensija. Vis dėlto moterys, kurios paprastai darbo rinkoje yra prastesnėje padėtyje nei vyrai, vis dar yra itin priklausomos nuo valstybinių pensijų. Todėl jų mažesnis dalyvavimas privačiose pensijų kaupimo schemose yra labiau tikėtinas. Todėl galima teigti, kad dėl pensijų privatizavimo proceso lyčių nelygybė gali nemažėti, o kai kuriais atvejais net didėti.

## **1.5. Ekonominės krizės**

### ***1.5.1. Pavojai ir pokyčiai***

Dar vienas veiksnys, kuris buvo išskirtas anksčiau, yra ekonominės krizės. Ištikus finansinei krizei valstybės dažnai yra priversto keisti savo ekonominę politiką, kad būtų pagerinta situacija šalyje. Dažnai pensinio amžiaus žmonės tampa viena pažeidžiamiausių gyventojų grupių, nes, kaip jau buvo minėta, pensija yra bene pagrindinis pajamų šaltinis vyresniame amžiuje. Todėl bet kokie pokyčiai pensijų srityje turi didelės įtakos tokių žmonių ekonominei gerovei bei pragyvenimo lygiui.

Finansinės krizės paveikė pensijas tiek trumpuoju, tiek ir ilguoju laikotarpiu. Spaudimas viešosioms išlaidoms privertė kai kurias vyriausybes didinti pensinį amžių ir netgi mažinti pensijų išmokas (Casey, 2012). Kadangi moterų situacija ir taip dažniausiai yra prastesnė nei

vyrų, todėl valstybę ištikus ekonominei krizei moterys tampa dar pažeidžiamesnės. Viešųjų išlaidų suvaržymai lėmė tai, kad daug valstybių nusprendė peržiūrėti savo valstybinių pensijų sistemas bei jas reformuoti. Buvo didinamas pensinis amžius, mažinamos galimybės anksčiau išeiti į pensiją arba mažinant ankstyvos pensijos vertę. Taip pat buvo mažinamos pensijų išmokos bei didinami pensijų įmokų periodai. Politikos formuotojams tai buvo tam tikras signalas, kad didesnis dėmesys turi būti skiriamas populiacijos senėjimui bei kaip geriausiai su tuo susitvarkyti ekonomiškai. Pasak analitikų, tiek vyriausybės, tiek ir darbdaviai turi iš esmės persvarstyti dabartines praktikas pensijų srityje (Casey, 2012).

2008 m. finansinė ir ekonominė krizė išryškino tam tikrus pavojus, susijusius su ankstesnėmis pensijų reformomis. Naujosios pensijų sistemos yra itin susijusios su darbo rinkos ir finansinių rinkų vystymusi. Pensijų sistemų atitikimas kelia pavojų jaunesnėms kartoms ir ypač moterims – jeigu darbo rinka nėra pajėgi garantuoti nenutrūkstamo užimtumo ar kai finansų rinkos nėra pajėgios grąžinti tiek, kiek buvo tikimasi investuojant į pensijų fondus. Tiek valstybinės, tiek ir privačios pensijų sistemos buvo paveiktos krizės. Pirmiausia, padidėję fiskaliniai apribojimai viešosioms išlaidoms sumažino augimo perspektyvas, o tai sukelia papildomo spaudimo valstybinių pensijų išlaidoms. Krizė taip pat išryškino būtinybę turėti mechanizmą, kur riziką būtų padalinta tarp privačių pensijų fondų turėtojų, darbdavių ir draudėjų. Taip pat būtina privačių fondų reguliavimo ir investicijų strategija, kuri apibrėžtų, kaip rizika yra padalijama tarp tiekėjų ir gavėjų (European Parliament, 2011).

Valstybę ištikus finansiniams sunkumams ar ekonominei krizei dažnai tenka keisti vyriausybės politiką, todėl dažnai pažeidžiamos žmonių grupės, viena tokių yra pensininkai, susiduria su rizika, kad dėl keičiamos politikos jie atsidurs blogesnėje padėtyje. Prieš tai buvusios ekonominės krizės parodė, kad pablogėjus situacijai šalyje, buvo vykdomos reformos ir pensijų srityje. Šios reformos išskirtos ir apibūdinamos kitame skyriuje.

### ***1.5.2. Reformos***

Kad būtų pagerintas pensijų sistemų tvarumas ir būtų mažinamos valstybinių pensijų išlaidos dauguma Europos valstybių priėmė tam tikrus pakeitimus:

- *žmonės skatinami dirbti daugiau ir ilgiau*: didinamas pensinis amžius, ypač moterims; ribojamos galimybės išeiti į pensiją anksčiau numatyto laiko; skatinamas vyresnių žmonių ir moterų dalyvavimas darbo rinkoje;

- *stiprinimas judėjimas prie daugiapakopių pensijų sistemų* mažinant valstybinių pensijų vaidmenį – didinant fondų ir profesinių pensijų vaidmenį, o taip stiprinant ryšį tarp sumokėtų įmokų ir pensijų, kad ilgiau dirbantys gautų didesnes išmokas;
- *priimamas mažiau palankūs išmokų indeksavimo mechanizmai*. Daugumoje ES valstybių pensijų indeksavimo sistema nebesiremia atlyginimų pokyčiais, tačiau pragyvenimo išlaidų pokyčiais ir/arba ekonominiu augimu arba demografiniais pokyčiais. Šie mechanizmai sumažino pensijos pakeitimo normą taip nubaudžiant daugiausiai moteris, kurios pensijoje gyvena ilgiau nei vyrai (European Parliament, 2011).

Šiuo metu dažniausiai pasitaikanti reforma – pensinio amžiaus didinimas. Daugumoje atvejų siekiama suvienodinti vyrų ir moterų pensinį amžių, vis dėlto vis daugiau vyriausybių (pavyzdžiui, Danija, D. Britanija, Malta, Vokietija) nori padidinti pensinį amžių. Taip vyriausybės padidina pajamas gaunamas iš įmokų, o taip pat taip sumažinamas laikas, už kurį reikia mokėti, kai žmogus jau yra pensijoje. Taip vyriausybės sumažina ilgaamžiškumo riziką. Pokyčiai įmokų reikalavimams taip pat turi svarbios reikšmės pensijoms. Čia ypač svarbu yra tai, kad prailginamas minimalių įmokų periodas, kad būtų galima gauti maksimalias pensijas. Tai paveiks blogesnėje padėtyje esančias socialines grupes, kadangi jie yra linkę mažiau laiko praleisti darbo rinkoje. Dar vienas svarbus pokytis – atlygis, nuo kurio skaičiuojama pensija. Dauguma šalių pensijas skaičiuodavo nuo paskutiniųjų metų iki pensijos, kadangi tuo metu žmogus uždirba daugiausiai ir yra karjeros viršūnėje. Visgi visai neseniai buvo pradeda ilginti šį periodą, todėl darbo užmokestis pasidaro artimesnis vidutiniam atlyginimui. Pavyzdžiui, Austrija šį laikotarpį padidino nuo 15 iki 40 ar 45 metų, o tuo tarpu Portugalija ir Vengrija pensijų pajamas skaičiuoja kaip vidutinį atlygį per visą gyvenimą (Zaidi, Grech, 2007).

Visos šios reformos susilpnino pensijų principą kaip besitęsiančio atlyginimo, kuris remiasi paskutiniųjų metų atlygiu. Šie pokyčiai įtvirtina atidėtų pajamų pensijų principą (angl. *deferred income*), kuris yra grįstas įmokomis per visą karjerą, o tai yra mažiau palanku pensininkams. Dėl to kai kurios grupės, ypač tie, kurie dirba už mažą atlyginimą ar dirba su pertraukomis, o tai daugiausiai yra moterys, gauna dažniausiai tik minimalias pensijas, net jeigu jie ir prisidėjo prie sistemos daug metų. Taigi daugiausiai tai bus moterys, kurios bus paveiktos reformų ir kurios turės pasikliauti pinigais, gaunamais iš kitur, kad būtų papildytos pajamos, gaunamos iš pensijų (European Parliament, 2011).

Apibendrinant reformas, kurios buvo paskatintos ekonominių krizių, galima teigti, kad vyriausybės norėdamos mažinti viešąsias išlaidas bei reformuodamos pensijų sistemas neatsižvelgia į moterų situaciją.

## 2. TYRIMO METODOLOGIJA

Darbe naudojama regresinė analizė siekiant išsiaiškinti veiksnius, lemiančius pensijų skirtumus tarp moterų ir vyrų ES valstybėse. Regresinė analizė pasirenkama dėl to, jog šis statistinis analizės metodas gali būti naudojamas analizuojant ryšį tarp priklausomo ir kelių nepriklausomų kintamųjų (Hair Jr. kiti, 2014).

Priklausomu kintamuoju laikomas ES ataskaitose naudojamas pensijų skirtumas, apibrėžiamas kaip procentas, kuriuo moterų vidutinė pensija yra mažesnė už vyrų (jo skaičiavimas buvo aptartas pirmoje darbo dalyje). Kadangi veiksnys (priklausomas kintamasis), kurį siekiama paaiškinti yra kiekybinis kintamasis, o veiksniai, kurie gali turėti įtakos, taip pat yra kiekybiniai kintamieji arba gali būti transformuoti į kiekybines išraiškas, daugialypė regresinė analizė taikoma analizuojant veiksnius bei ryšius, kurie turėtų įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų ES valstybėse. Regresinės analizės tikslas – panaudoti nepriklausomus kintamuosius, kurių reikšmės yra žinomos, prognozuojant priklausomo kintamojo reikšmę. Reikia pabrėžti ir tai, kad daugialypė regresinė analizė yra būdas siekiant išsiaiškinti priklausomybę tarp pasirinktų veiksnių (Hair Jr. ir kt., 2014).

Daugialypė tiesinė regresija leidžia kontroliuoti kitus faktorius, kurie turi įtakos priklausomam kintamajam. Visa tai svarbu yra todėl, kad tai leidžia vertinti tam tikrų ekonominių politikų efektus, remiantis neeksperimentiniais duomenimis. Taigi naudojant daugialypę regresinę analizę galima sudaryti tikslesnius modelius, kurie paaiškintų ar prognozuotų nepriklausomą kintamąjį. Daugialypės regresinės analizės modelis gali būti užrašomas formule (Wooldridge, 2009):

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + u$$

čia:

$\beta_0$  - nežinomas regresijos modelio parametras

$\beta_1$  - parametras, susijęs su  $x_1$

$\beta_2$  - parametras, susijęs su  $x_2$  ir t.t.

Kadangi pensijų skirtumų tarp vyrų ir moterų tema susidomėjimo sulaukė gana neseniai, tai ir duomenų apie šiuos skirtumus nėra daug. Todėl analizėje naudojami dviejų laikotarpių – 2010 m. ir 2012 m. – duomenys. Ilgesnis nagrinėjamas laikotarpis galbūt dar geriau atspindėtų pensijų skirtumų tarp vyrų ir moterų tendencijas, tačiau duomenų ribotumas ir prieinamumas riboja pasirinkimą. Taigi naudojant regresinės analizės metodą tikrinami veiksniai, kurie yra reikšmingi aiškinant pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų ES, o taip pat tikrinamos darbe iškeltos hipotezės. Remiantis atlikta literatūros analize ir anksčiau atliktais tyrimais bei jų rezultatais, darbe keliamos šios hipotezės:

1. didesnis darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų lemia didesnę pensijų skirtumą tarp lyčių;
2. kuo didesnis moterų užimtumas, tuo mažesnis pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų;
3. didesnis moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis lemia didesnius pensijų skirtumus tarp lyčių;
4. kuo didesnis moterų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, lygis, tuo mažesnis pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų;
5. didesnis santuokų skaičius šalyje lemia didesnius pensijų skirtumus;
6. didesnis vienišų motinų skaičius lemia didesnę pensijų skirtumą tarp lyčių;
7. vyraujanti valstybinės pensijos sistema lemia mažesnę pensijų skirtumą;
8. mažesnę pensijų skirtumą tarp lyčių lemia didesnis moterų pensinis amžius;
9. kompensacinių įmokų sistema turi įtakos pensijų skirtumui tarp vyrų ir moterų.

Siekiant patikrinti iškeltas hipotezes bei išsiaiškinti veiksniai, lemiančius pensijų skirtumus tarp moterų ir vyrų, darbe išskiriami veiksniai, kurie turėtų paaiškinti pensijų skirtumus tarp lyčių. Šie veiksniai suskirstyti į tris kintamųjų grupes: ekonominiai, socialiniai ir instituciniai. Kiekvienai veiksmų grupei priskiriami tam tikri kintamieji, kurie gali turėti įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų ES bei kurie naudojami kiekybinėje analizėje. Veiksmų grupės ir kintamieji:

1) ekonominiai veiksniai:

- *darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų* – procentinis skirtumas tarp vidutinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio ES valstybėse (žr. priedą nr. 2);
- *vidutinis moterų užimtumas* – 15 – 64 m. amžiaus moterų užimtumo procentas nuo visos populiacijos (žr. priedą nr. 3);



- *moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis* – ne visos darbo dienos užimtumas tarp moterų nuo 15 iki 64 m. amžiaus kaip procentas nuo viso užimtumo (žr. priedą nr. 4);

## 2) socialiniai veiksniai:

- *moterų išsilavinimo lygis* – analizėje naudojami duomenys apie trečiosios pakopos (angl. *tertiary education*) lygį, t.y. moterų procentas (15 – 64 m.), kurios yra įgijusios aukštąjį išsilavinimą (žr. priedą nr. 5);
- *santuokų skaičius* – lyginamojoje analizėje naudojamas santuokų lygis (angl. *crude marriage rate*), kuris apskaičiuojamas kaip santuokų skaičiaus santykis per metus. Šis santykis išreiškiamas santuokų skaičiumi tūkstančiui gyventojų (žr. priedą nr. 6);
- *vienišų motinų su vaikais skaičius* – namų ūkių skaičius, kurį sudaro vienišos motinos su bent vienu vaiku (žr. priedą nr. 7);

## 3) instituciniai veiksniai:

- *moterų pensinis amžius* – vidutinis moterų amžius, kurio sulaukusios moterys gauna pirmąją pensiją išmoką (žr. priedą nr. 8);
- *pensijų sistemos modelis* – šalys, kur vyrauja valstybinė pensijų sistema, pažymimos skaičiumi 1, o tuo tarpu ten, kur vyrauja daugiapakopė sistema – valstybės žymimos nuliu (žr. priedą nr. 8);
- *kompensacinių įmokų sistema* – valstybės, kur yra mokamos įmokos į pensijų fondus moterims nedirbant dėl vaikų priežiūros, pažymimos vienetu, o tuo tarpu valstybės, kur tokio mechanizmo nėra, pažymimos nuliu (žr. priedą nr. 8).

Reikia paminėti ir tai, kad į institucinių veiksnių grupę buvo įtraukiami fiktyvūs kintamieji, t.y. pensijų sistemos modelis bei rūpinimosi kreditų sistema. Analizuojant veiksnius, kurie turėtų įtakos priklausomam kintamajam, dažnai neišvengiama ir tokių veiksnių, kurie nėra kiekybiniai. Šiuo atveju darbe tai būtų pensijų sistemos ir rūpinimosi kreditai, todėl šie kintamieji transformuojami į kiekybinę išraišką. Transformuojant šiuos kintamuosius atsižvelgiama, kintamieji yra reikalingi, t.y. remiantis teorija, ten, kur vyrauja valstybinių pensijų sistema, pensijų skirtumai tarp lyčių yra mažesni. Todėl valstybės, kur valstybinių pensijų sistema yra vyraujanti, pažymimos vienetu, o to valstybės, kur didesnę reikšmę turi privačios pensijos, pažymimos nuliu. Panašios transformacijos atliekamos su kompensacinių įmokų sistemos kintamuoju: valstybės, kur moterims yra kompensuojama už praleistą laiką namuose su vaikais, žymimos vienetu, o kur nekompensuojama – nuliu.

Atlikus regresinę analizę bei išsiaiškinus, kokie veiksniai ES valstybėse turi įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų, taip pat atliekama ir atvejo analizė. Taip siekiama geriau paaiškinti veiksnius bei jų kombinacijas, o taip pat galbūt išskirti ir naujus veiksnius, kurie ankstesnėse studijose buvo praleisti.

### 3. REGRESINĖS ANALIZĖS REZULTATAI

Iš pradžių regresinė analizė taikoma kiekvienų metų – 2010 ir 2012 m. – kategorijai atskirai, kadangi analizėje naudojami dviejų laikotarpių duomenys, o priklausomu kintamuoju laikomas pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų apima šiuos du laikotarpius. Taip bandoma išsiaiškinti, kurie kintamieji yra reikšmingi, o kuriuos reikia atmesti. Po to iš 2010 m. ir 2012 m. duomenų išvedamas vidurkis bei bandoma išsiaiškinti, ar šiuo atveju analizės rezultatai skiriasi nuo ankstesnės analizės.

Pirmiausia tiesinė daugialypė regresinė analizė taikoma 2010 m. duomenims. Šiame modelyje kintamieji paaiškina 65 % reikšmių sklaidos, o statistiškai reikšmingi yra trys kintamieji:

- 1) *darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų* ( $p=0,008$ ). Reikia pabrėžti, kad tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo ir priklausomo kintamojo yra atvirkštinis ryšys – atlyginimų skirtumui padidėjus vienu procentu, pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų sumažėja 0,9 %. Remiantis statistiniais duomenimis (žiūrėti priedus nr. 1 ir nr. 2). Galima pastebėti, kad tose šalyse, kur pensijų skirtumai tarp vyrų ir moterų yra itin aukšti, pavyzdžiui, Vokietijoje, Liuksemburge ar Nyderlanduose, darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų yra kone dvigubai ar net daugiau nei dvigubai mažesni. Tuo tarpu, pavyzdžiui, Estijoje, kur pensijų skirtumas tarp lyčių yra vienas mažiausių (4%), darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų yra didžiausias ES – 27,7 %. Toks nelygus valstybių pasiskirstymas ir lemia analizės rezultatus, todėl galima teigti, kad ne visada darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų lemia pensijų skirtumus.
- 2) *moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis* ( $p=0,034$ ), kuriam padidėjus vienu procentu, pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų padidėja 0,33 %. Moterys, kurios dirba ne visą darbo dieną, per savo profesinį gyvenimą sukaupia mažiau darbo stažo, kuris prisideda prie didesnių pensijų išmokų. Todėl atotrūkis tarp vyrų, kurių užimtumo lygis ne visą darbo dieną, palyginus su moterimis, yra žemesnis, ir moterų pensijų didėja.

3) *pensijų sistemos modelis* ( $p=0,017$ ). Valstybėse, kur vyrauja valstybinių pensijų sistemos, pensijų skirtumai tarp lyčių sumažėja 0,089 %. Tai galima taip pat sieti su didesniu moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygiu palyginus su vyrais. Moterims, kurios dažniau dirba ne visą darbo dieną, valstybinė pensija tampa svarbesne, nes šiuo atveju mažėja galimybės naudotis privačiais pensijų fondais.

Toliau analizė atliekama su atskiromis kintamųjų grupėmis, t.y. analizė atliekama su ekonominiais veiksniais, po to su socialiniais ir galiausiai – instituciniais. Modelyje su vien ekonominiais kintamaisiais statistiškai reikšmingas buvo vėl moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis ( $p=0,008$ ), tačiau šis modelis paaiškina tik 36 % reikšmių sklaidos: moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygiui padidėjus vienu procentu, pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų išauga 0,36 %. Atlikus analizę su vien socialiniais veiksniais statistiškai reikšmingas buvo tik vienišų motinų skaičius, paklaidą laikant 10 % ( $p=0,060$ ). Tuo tarpu analizėje vien su instituciniais veiksniais statistiškai reikšmingas, jei paklaida vėlgi laikoma 10 %, buvo moterų pensinis amžius. Visgi šie modeliai atitinkamai paaiškino 15 % ir 16 % reikšmių sklaidos, todėl galima teigti, kad šie veiksniai neturi įtakos aiškinant pensijų skirtumus.

Atlikus analizę su 2010 m. duomenimis paaiškėjo, kad reikšmingi buvo: darbo užmokesčio skirtumai; moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis; pensijų sistemos modelis, o taip pat su 10 % paklaida vienišų motinų skaičius bei pensinis amžius. Toliau analizė atlieka būtent su šiais kintamaisiais. Šis modelis paaiškina 54 % reikšmių sklaidos, o statistiškai reikšmingi buvo darbo užmokesčio skirtumai ( $p=0,042$ ), moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis ( $p=0,031$ ) bei pensijų sistemos modelis ( $p=0,037$ ), todėl analizė vėl kartojama vien su šiais kintamaisiais. Čia su 10 % paklaida statistiškai reikšmingai buvo visi kintamieji: darbo užmokesčio skirtumai ( $p=0,057$ ), moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis ( $p=0,000$ ) bei pensijų sistemos modelis ( $p=0,056$ ). Šis modelis gali būti išreiškiamas tokia išraiška:

$$pensijų\ skirtumai = 0,301 - 0,561\ darb.užmok^1 + 0,401\ mot.dal^2 - 0,069\ pens.sist^3$$

---

<sup>1</sup> Darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų

<sup>2</sup> Moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, dalis

<sup>3</sup> Pensijų sistemos modelis

Toliau regresinė analizė taikoma 2012 m. duomenims. Kaip ir naudojant 2010 m. duomenis, analizė atliekama su visų grupių kintamaisiais, o po to su kiekviena grupe atskirai. Atlikus analizę su 2012 m. visų grupių kintamaisiais paaiškėjo, kad modelis paaiškina 60 % reikšmių sklaidos, o statistiškai reikšmingi buvo atlygio skirtumai tarp vyrų ir moterų ( $p=0,032$ ), moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis ( $p=0,034$ ) bei kompensacinių įmokų sistema ( $p=0,036$ ).

Analizę atlikus vien su ekonominės grupės kintamaisiais paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingas buvo moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygis ( $p=0,008$ ). Tokiai moterų daliai padidėjus vienu procentu, priklausomas kintamasis padidėja 0,36 %, vis dėlto modelis paaiškina tik 36 % reikšmių sklaidos. Tuo tarpu atlikus analizę su socialinių veiksnių grupės kintamaisiais, čia statistiškai reikšmingas buvo vienišų motinų skaičius ( $p=0,050$ ). Motinų skaičiui padidėjus vienu vienetu, pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų padidėja net 5,23 %, tačiau šis modelis paaiškina tik 16 % reikšmių sklaidos. Todėl galima teigti, kad vienišų motinų skaičius nėra svarbus veiksnys, lemiantis pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Iš institucinių veiksnių analizės paaiškėjo, jog čia reikšmės turi pensinis moterų amžius ( $p=0,090$ ) su 10 % paklaida.

Todėl galiausiai analizė atliekama su šiais kintamaisiais: darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų; moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygis; kompensacinių įmokų sistema; vienišų motinų skaičius bei pensinis moterų amžius. Šis modelis paaiškina 53 % kintamųjų reikšmių sklaidos, o statistiškai reikšmingas buvo moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis ( $p=0,009$ ), o taip pat su 10 % paklaida: darbo užmokesčio skirtumai ( $p=0,055$ ) bei kompensacinių įmokų sistema ( $p=0,053$ ), todėl analizė vėl kartojama vien su šiais kintamaisiais. Atlikus analizę paaiškėjo, kad čia reikšmingas tik vienas kintamasis – moterų, dirbančių ne visą darbo dieną lygis:

$$\text{pensijų skirtumai} = -0,020 + 0,088\text{mot.dal}$$

Šiame etape statistinė analizė atliekama išvedant vidurkius iš 2010 ir 2012 m. duomenų. Statistinė analizė atliekama su visų grupių kintamaisiais. Čia statistiškai reikšmingi – atlyginių skirtumas tarp vyrų ir moterų ( $p=0,015$ ) ir moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis ( $p=0,036$ ), o su 10 % paklaida statistiškai reikšmingas ir rūpinimosi kreditų sistema ( $p=0,054$ ). Šis modelis paaiškina 63 % reikšmių sklaidos. Vėliau, kaip ir su skirtingų laikotarpių duomenimis, analizė atliekama su skirtingomis duomenų kategorijomis. Atlikus analizę ekonominių veiksnių kategorijoje statistiškai reikšmingas buvo tik moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis

( $p=0,004$ ). Vienių motinų skaičius taip pat buvo statistiškai reikšmingas analizėje su socialiniais kintamaisiais ( $p=0,043$ ). Tuo tarpu analizėje su institucinių veiksnių kategorijos veiksniais statistiškai reikšmingas buvo tik moterų pensinis amžius ( $p=0,090$ ) su 10 % paklaida.

Galiausiai analizė dar kartą atliekama su kintamaisiais, kurie statistiškai reikšmingi buvo ankstesnėse analizėse. Šioje analizėje statistiškai reikšmingi buvo du kintamieji: darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų ( $p=0,043$ ) bei moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis ( $p=0,014$ ). Reikia paminėti ir tai, kad su 10 % paklaida statistiškai reikšmingas buvo ir kompensacinių įmokų sistemos kintamasis ( $p=0,093$ ). Analizė dar kartą pakartojama su šiais timis kintamaisiais, o atlikus analizę paaiškėjo, jog čia visi kintamieji buvo reikšmingi – moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis ( $p=0,000$ ), darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų ( $p=0,042$ ) bei kompensacinių įmokų sistema ( $p=0,029$ ). Šis modelis paaiškina 48 % reikšmių sklaidos bei išreiškiamas formule:

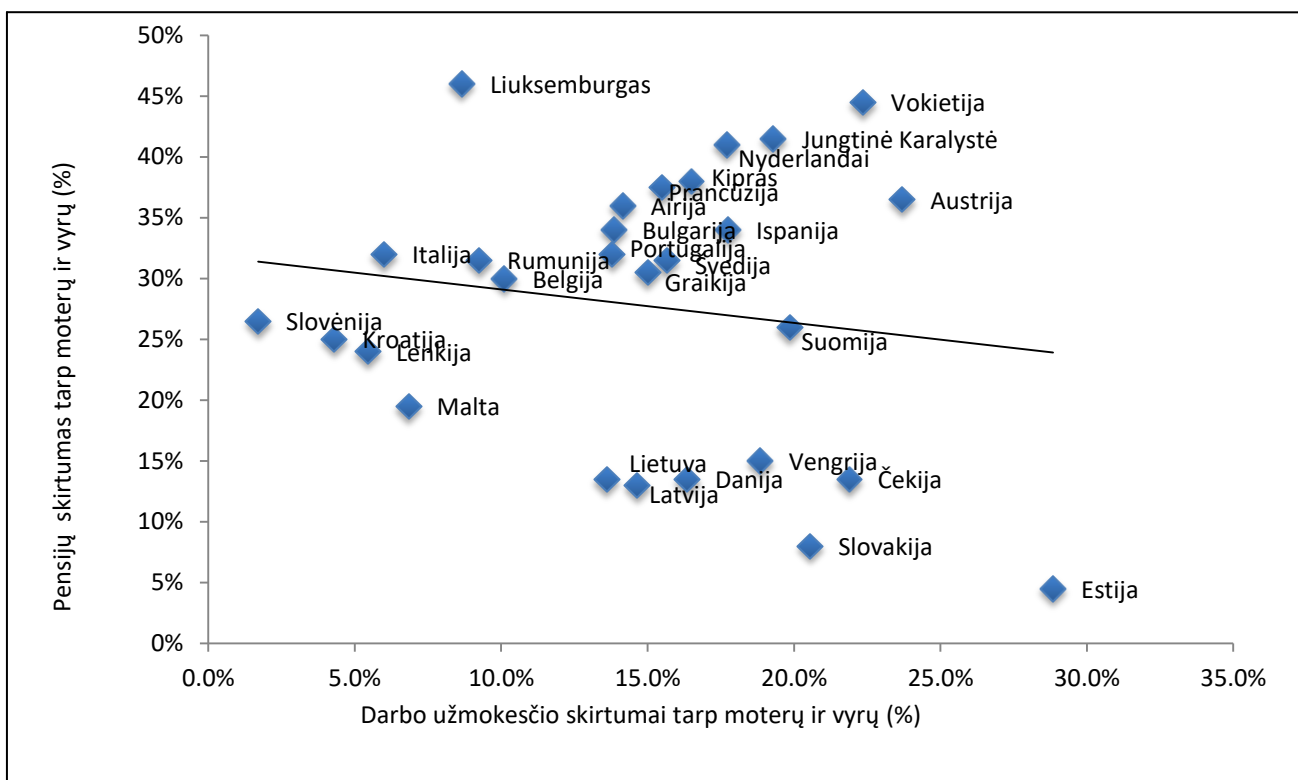
$$\text{pensijų skirtumai} = -0,165 - 0,579\text{darb.ūžmok} + 0,469\text{mot.dal} + 0,106\text{komp.sis}^4$$

Po to analizė atliekama įtraukiant tik tiriamais laikotarpiais reikšmingus kintamuosius: atlyginimų skirtumai; moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis ir moterų išsilavinimo lygis; vienių motinų skaičius; pensijų sistemos modelis bei pensinis moterų amžius. Šiame modelyje vėlgi statistiškai reikšmingas buvo atlyginimų skirtumų lygis tarp vyrų ir moterų ( $p=0.010$ ), o modelis paaiškina 62 % reikšmių sklaidos.

Teorijoje stipriausiu veiksnium, aiškinant pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, yra laikomas darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių. Šioje analizėje jis taip pat buvo statistiškai reikšmingas. Vis dėlto analizėje ryšys tarp šio ir priklausomo kintamojo buvo atvirkštinis. Todėl galima teigti, jog hipotezė, kad didesnis atlygio skirtumas tarp vyrų ir moterų lemia ir didesnį pensijų skirtumą tarp lyčių, pasitvirtino iš dalies. Viena vertus užmokesčio skirtumai turi įtakos pensijų skirtumams tarp lyčių, tačiau didesnis darbo užmokesčio skirtumas nebūtinai lemia ir didesnius pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Penktame paveiksle kaip tik ir matyti ryšys tarp pensijų skirtumų bei darbo užmokesčio skirtumų tarp vyrų ir moterų.

---

<sup>4</sup> Kompensacinių įmokų sistema

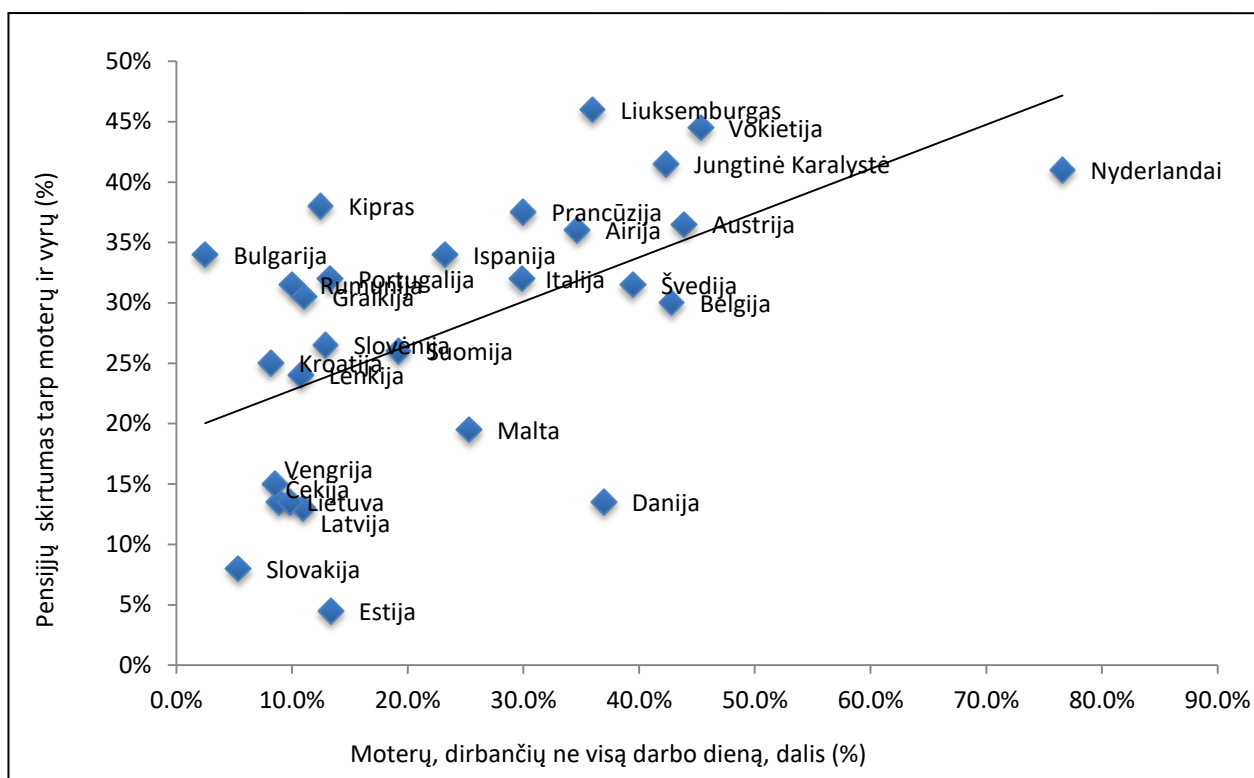


**5 paveikslas.** Darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo tarp vyrų ir moterų ryšys

Penktame paveiksle matyti, kad didelė dalis valstybių (pavyzdžiui, Vokietija, Austrija, Jungtinė Karalystė) koncentruojasi ten, kur darbo užmokesčio bei pensijų skirtumai valstybėse yra dideli. Vis dėlto esama ir išskirčių, pavyzdžiui, Estija, Slovakija ar Čekija, kur gana dideli darbo užmokesčio skirtumai tarp lyčių, vis dėlto ten pensijų skirtumai yra itin maži. Kadangi pensijų išmokos yra viso dalyvavimo darbo rinkoje rezultatas, tai ir darbo užmokesčio skirtumai praeityje gali nulemti dabartinius pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, todėl derėtų atsižvelgti ir į ankstesnius daro užmokesčio skirtumus. Remiantis statistiniais duomenimis (žr. priedą nr. 9), galima teigti, kad darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų ES per beveik 20 m. radikaliai nepasikeitė. Vis dėlto galima išskirti kai kurias valstybes, kuriose šie skirtumai sumažėjo labiausiai, t.y. Liuksemburgas, Nyderlandai, Slovėnija, Airija ir Lenkija. Reikia pastebėti, kad nors šiose valstybėse darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų sumažėjo, vis dėlto pensijų skirtumai išliko gana aukšti ar net aukščiausi ES. Todėl galima teigti, kad mažėjantys darbo užmokesčio skirtumai tarp lyčių ne visada lemia mažesnius pensijų skirtumus.

Antroji hipotezė, kad didesnis moterų užimtumas lemia mažesnę pensijų skirtumą tarp vyrų ir moterų, nepasitvirtino. Tuo tarpu moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygis buvo reikšmingas analizėse kiekvienais metais. Todėl galima teigti, kad šis kintamasis yra esminis

veiksnyis aiškinant pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Šeštame paveiksle galima matyti, kad tose valstybėse, kur didelė dalis moterų dirba ne visą darbo dieną, pavyzdžiui, Nyderlanduose, Liuksemburge ar Vokietijoje, pensijų skirtumai tarp lyčių yra didesni. Tuo tarpu ten, kur mažiau moterų dirba ne visą darbo dieną (Estijoje, Slovakijoje, Latvijoje), pensijų skirtumai tarp vyrų ir moterų yra mažesni. Palyginus penktą ir šeštą paveikslus galima pastebėti panašias valstybių grupių koncentracijas.



**6 paveikslas.** Moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygio ir pensijų skirtumo tarp vyrų ir moterų ryšys

Iš socialinių kintamųjų grupės įtakos neturėjo nei moterų išsilavinimo lygis, nei santuokų skaičius šalyje. Todėl ketvirtoji hipotezė, kad aukštesnis moterų išsilavinimas lemia mažesnius pensijų skirtumus, nepasitvirtino. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad analizėje buvo naudojamas moterų išsilavinimo lygis, t.y. moterų, kurios yra įgijusios aukštąjį išsilavinimą, procentas šalyje. Vis dėlto analizuojant pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų reikėtų atsižvelgti ir į išsilavinimo skirtumą tarp lyčių. Toks kintamasis gali turėti įtakos atliekant analizę. Kitas aspektas yra tai, kad, kaip jau ir buvo minėta darbe, darbdaviai yra labiau linkę investuoti ir apmokyti vyrus. Tuo tarpu moterų įgytų profesinių žinių aukštesiose mokyklose gali nepakakti. Todėl išsilavinimo lygis savaime gali ir neturėti įtakos pensijų skirtumams. Penktoji hipotezė, kad didesnis santuokų

skaičius šalyje lemia didesnius pensijų skirtumus tarp lyčių taip pat nepasitvirtino. Reikia paminėti, kad teorijoje ir atliktuose analizėse teigiama, jog vyresnės moterys, kurios yra netekėjusios, susiduria su didesne skurdo rizika dėl mažesnių pajamų. Vis dėlto šioje analizėje buvo nagrinėjami veiksniai, lemiantys vidutinės pensijos skirtumus taro vyrų ir moterų, todėl apskirtai ištekėjusių moterų (namų ūkio) pajamos turėtų būti didesnės nei netekėjusių moterų, tačiau dažniau ištekėjusios moterys mažiau laiko praleidžia darbo rinkoje dėl šeiminių aplinkybių, o tai lemia ir mažesnes galimybes sukaupti didenę pensiją. Vis dėlto analizėje santuokų skaičius neturėjo reikšmės nei pensijų skirtumo didėjimui, nei jo mažėjimui tarp lyčių. Tai galima sieti ir su besikeičiančiu šeimos koncepcijos suvokimu bei santuokos reikšmės mažėjimu. Vis dažniau pasitaiko porų, kurios gyvena kaip šeima, tačiau nesituokia, nors moterys ir išlaiko savo kaip prižiūrėtojos vaidmenį šeimoje bei dėl to tenka aukoti karjerą.

Šeštoji hipotezė, kad didesnis vienišų motinų skaičius lemia didesnę pensijų skirtumą tarp lyčių, nepasitvirtino. Tai taip pat būtų galima sieti ir su moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, kintamuoju. Vienišos motinos, kurios privalo išlaikyti vaikus vienos, dažniausiai yra priverstos dirbti bent ne visą darbo dieną. Kadangi analizėje buvo naudojamas vienišų motinų skaičius valstybėse, tai lyginant jo lygį reikia atsižvelgti į lyginamų valstybių populiaciją. Pavyzdžiui, Jungtinė Karalystė ir Prancūzija pasižymi panašiu gyventojų skaičiumi, vis dėlto vienišų motinų skaičius Jungtinėje Karalystėje yra didesnis kaip ir moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lyginant su Prancūzija. Reikia pabrėžti ir tai, kad vienišų motinų dalyvavimą darbo rinkoje gali lemti socialinės apsaugos garantijos bei sąlygos, kurios sudaromos siekiant skatinti vienišas motinas dirbti.

Iš institucinių veiksnių grupės kintamųjų reikšmingi buvo tik pensijų sistemos modelis bei kompensacinių įmokų sistema. Taigi septintoji hipotezė, kad mažesnius pensijų skirtumus lemia didesnis moterų pensinis amžius, nepasitvirtino. Pensijų sistemos veiksnys buvo reikšmingas su 2010 m. kintamaisiais, vis dėlto atliekant regresinę analizę su kitų veiksnių kombinacijomis, šis veiksnys buvo silpnai reikšmingas. Galima teigti, kad analizėje didelės įtakos pensijų sistemos modelis pensijų skirtumams tarp lyčių neturi, vis dėlto kai kuriose valstybėse tai gali turėti įtakos kartu su kitų veiksnių kombinacijomis. Todėl galima teigti, kad hipotezė, jog pensijų sistemos, kur vyrauja valstybinės pensijos, turi reikšmės mažinant pensijų skirtumus tarp lyčių – pasitvirtino. Paskutinioji hipotezė, kad kompensacinių įmokų sistema turi įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų, taip pat pasitvirtino. Nors kai kuriais analizės atvejais kompensacinių įmokų sistemos kintamasis buvo reikšmingas su 10 % paklaida, vis dėlto iš analizės,



kurioje buvo naudojami duomenų vidurkiai, kompensacinių įmokų sistemos kintamasis buvo reikšmingas, todėl galima teigti, kad kompensacinės sistemos egzistavimas turi įtakos pensijų skirtumams tarp moterų ir vyrų.

#### **4. ESTIJOS ATVEJIS**

Atlikus regresinę analizę paaiškėjo, kad darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų, kurie dažniausiai išskiriami kaip pagrindinė priežastis pensijų skirtumams atsirasti, darbe taip pat buvo reikšmingiausi. Tačiau svarbu yra tai, kad tarp moterų ir vyrų pensijų skirtumo bei darbo užmokesčio skirtumo tarp lyčių yra atvirkštinis ryšys. Todėl vienareikšmiškai teigti, kad pensijų skirtumus lemia vien atlygio skirtumai tarp vyrų ir moterų, negalima.

Geras pavyzdys yra Estija, kur pensijų skirtumas tarp lyčių yra vienas mažiausių, tuo tarpu darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų yra gana didelis. Todėl atvejo analizei pirmiausia ir pasirenkama Estija. Į atvejo analizę taip pat įtraukiamos ir kitos Baltijos valstybės – Lietuva ir Estija, kadangi visos valstybės priklauso tam pačiam regionui, yra panašios socialinės ir politinės charakteristikomis bei jas sieja panaši bendra istorinė praeitis. Visa tai turėtų padėti geriau išskirti veiksnius, turinčius įtakos pensijų skirtumams tarp lyčių.

##### **4.1. Pensijų sistemų formavimasis pereinamuoju laikotarpiu Baltijos valstybėse**

Estija iš kitų dviejų Baltijos valstybių išsiskiria vienu žemiausiu pensijų skirtumu tarp vyrų ir moterų lygiu, tačiau pasižymi itin didele nelygybe tarp lyčių darbo užmokesčio srityje. Tuo tarpu Lietuvoje ir Latvijoje tiek pensijų skirtumas, tiek darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų yra panašiam lygyje. Siekiant išsiaiškinti veiksnius, lemiančius pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų Baltijos valstybėse, negalima apsieiti be šių trijų valstybių perėjimo nagrinėjimo iš planinės prie rinkos ekonomikos po Nepriklausomybės atkūrimo.

Pasak Danijos akademikų S. Jensen ir J. Lassila, kurie nagrinėjo socialinės apsaugos vystymąsi pereinamuoju laikotarpiu Lietuvoje, pensijų reformos yra prioritetinga sritis daugelyje valstybių, vis dėlto tai yra dar svarbiau buvusiose komunistinėse respublikose pereinamosiose ekonomikose. Pirmiausia, žvelgiant iš makroekonominės perspektyvos, dėl to, jog XX a. pradžioje situacija buvo itin sunki: mažėjo darbo našumas, augo nedarbas, o infliacijos lygis buvo labai aukštas. Antra, mažėjo oficiali ekonomika, tačiau augo šešėlinė. Trečia, dėl populiacijos

senėjimo beveik visose šalyse augo pensininkų skaičius, tuo tarpu ankstyvas pasitraukimas į pensiją Sovietų Sąjungoje buvo tam tikras socialinis stabdis, kuris turėjo mažinti recesijos įtaką nedarbo lygiui. Galiausiai išaugusių vyresnio amžiaus žmonių lygis (lyginant su darbuotojų lygiu) vedė prie finansinių problemų pensijų sistemose. Vis dėlto daug žmonių grupių (karininkai, mokslininkai), kaip Sovietinių valstybių palikimas, mėgavosi pensininkų statusu bei ankstyvu pasitraukimu iš darbo rinkos (Jensen, Lassila, 2002).

Galima teigti, kad tiek Lietuva, tiek Latvija ir Estija po Sovietų Sąjungos žlugimo perėjimą prie rinkos ekonomikos pradėjo nuo to paties taško. Anot J. Aidukaitės, kuri nagrinėjo socialinės politikos vystymąsi Baltijos valstybėse po Sovietų Sąjungos žlugimo, kai Baltijos valstybės buvo inkorporuotos į Sovietų Sąjungos sudėtį, valstybės pensijų draudimas neegzistavo šiose valstybėse. Tik tam tikros kategorijos darbuotojai, pavyzdžiui, kunigai, mokytojai, valstybės tarnautojai ir kariškiai, turėjo teisę į valstybines pensijas. Specialios pensijos taip pat buvo skiriamos mokslininkams, kultūros darbuotojams ir svarbiems viešiesiems asmenims. Pensijų fondas buvo kaupiamas daugiausiai darbdavio ir darbuotojo įmokomis. Autorė teigia, kad iki tol kol Baltijos valstybės buvo prijungtos prie Sovietų Sąjungos, socialinis draudimas nebuvo prieinamas visiems gyventojams. Įsigalėjus Sovietų Sąjungos valdžiai socialinė apsauga palaipsniui tapo universali ir prieinama kiekvienam (Aidukaitė, 2003).

Teisė į socialines išmokas priklausė nuo užimtumo – kiekvienas dirbantysis turėjo teisę į socialines išmokas. Vis dėlto pabrėžiama ir tai, kad tie, kurie nedirbo ar neturėjo pakankamai darbo stažo, turėjo teisę gauti valstybės nustatyto dydžio pensiją, kuri buvo mokama kiekvieną mėnesį. Nors socialinės išmokos buvo gana mažos, visgi socialinės apsaugos sistema Sovietų Sąjungoje buvo universali (Aidukaitė, 2003). Reikia paminėti ir tai, kad išmokos buvo universalios ir dėl to, jog oficialiai visi gyventojai dirbo, o darbo užmokesčio skirtumai buvo labai riboti, todėl išmokos buvo mokamos pagal nustatytą normą (Cerami, 2010). Pripažįstama ir tai, kad Sovietų sistema buvo pakankamai dosni moterų atžvilgiu: moterys galėjo išeiti į pensiją sulaukusios 55 m., pensija sudarė 55 – 85 % buvusio atlyginimo, o už praleistą laiką nedirbant dėl vaikų priežiūros buvo kompensuojama. Taip pat moterims, auginančioms penkis vaikus, buvo leidžiama išeiti į pensiją sulaukus 50 m. (Castel, Fox, 2001).

Kaip teigia ir J. Aidukaite, nors Estija, Latvija ir Lietuva pradėjo nuo tos pačios socialinės apsaugos sistemos, vis dėlto šios valstybės pasirinko skirtingus modelius. Demokratijos nebuvimas prisidėjo prie neefektyvios ekonomikos sistemos, kuri neleido socialiniai politikai vystytis, kad būtų užtikrinti žmonių poreikiai ir būtų pagerinta paslaugų ir socialinės apsaugos

kokybė. Taigi daugiau nei 50 metų socialistinė tvarka Baltijos valstybėse darė įtaką ne tik ekonominiam vystymuisi bet ir gyventojų mąstysenai bei elgsenai. Visa tai atsispindi ir pasirinktuose socialinės politikos keliuose (Aidukaitė, 2003).

Baltijos valstybės, 1991 m. tapusios nepriklausomomis, paveldėjo netinkamą pensijų sistemą iš Sovietų Sąjungos. Sistema buvo tokia pati visose Baltijos valstybėse: pensinis amžius gana žemas – 55 m. moterims ir 60 m. vyrams, o, jau minėtų profesijų atstovams, dėl teikiamų nuolaidų efektyvus pensinis amžius buvo mažinamas dar labiau. Kaip ir daugumoje valstybių populiacija Baltijos šalyse senėjo, todėl ir toliau su tokia sistema našta, kuri teko dirbantiesiems, būtų per didelė. Senėjanti populiacija buvo ne vienintelė priežastis reformoms, tačiau kitas svarbus aspektas buvo užimtumas. Užimtumo augimo lygis 1990 – 1994 m. Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje atitinkamai buvo - 4,3 %, - 6.4 % ir - 2.5 %, todėl pensijų reformos, ypač Estijoje, tapo dar aktualesnės (Paas, Hinnosaar ir kt., 2004). Ekonomikos restruktūrizavimas paveikė socialinės apsaugos sistemas: laisva rinka vedė prie didesnės pajamų nelygybės, o nedarbas, kuris buvo paslėptas po socializmu, tapo labiau pastebimas. Tokiomis sąlygomis Baltijos valstybės turėjo vykdyti socialinės politikos reformas (Aidukaitė, 2003).

Taigi Baltijos valstybėms pereinant iš planinės į rinkos ekonomiką žymiai sumažėjo užimtumo lygis. Vis dėlto dalyvavimo darbo rinkos pokyčiai labiausiai buvo pastebimi tarp jaunimo, vyresnių nei 55 m. amžiaus žmonių bei moterų. Anot K. Smith, kuris analizavo darbo jėgos pokyčius Baltijos valstybėse, pereinamuoju laikotarpiu, užimtumo lygis sumažėjo tarp vyrų ir moterų, vis dėlto moterų nedarbo lygis buvo didesnis, o nuo 1990 iki 1996 m. moterų užimtumo lygis sumažėjo dvigubai daugiau lyginant su vyrais (žr. 1 lentelę).

**1 lentelė.** Darbo jėgos dalyvavimas darbo rinkoje pagal amžiaus grupes ir lytį Baltijos valstybėse

	Vyrai (25 - 59 m.)			Moterys (25 - 59 m.)		
	1990	1996	1999	1990	1996	1999
<b>Aktyvūs</b>	97.59	94.11	93.53	91.87	76.96	81.27
<b>Visa darbo diena</b>	79.24	63.62	63	66.26	52.88	58.62
<b>Ne visa darbo diena</b>	14.45	4.21	5.68	20.98	9.69	7.72
<b>Verslininkai</b>	2.87	13.14	4.77	1.13	4.54	2.4
<b>Bedarbiai</b>	1.03	13.14	20.09	3.5	9.86	12.53
<b>Pensininkai</b>	1.83	2.42	3.63	3.59	9.42	6.51
<b>Namų šeimininkai</b>	0	0.11	0.45	3.31	7.68	10.92
<b>Studentai</b>	0.23	0.32	0.34	0.28	0.09	0.4

**Šaltinis:** Smith K. (2011).

Remiantis 1996 m. rezultatais, skirtumai tarp lyčių didėjo. Autorius teigia, kad darbo jėgos lygis rodo, kad šiose valstybėse vyko spartus prisitaikymas prie namų ūkių: žmonės, kurie manė, jog darbo galimybių kaštai yra didesni palyginus su prieinamu atlyginimu, traukėsi iš darbo rinkos. Daugiausiai tai buvo ištekėjusios moterys, moterys su vaikais ir vyresnio/pensinio amžiaus žmonės. Kaip galima matyti 4 paveikslėlyje, pereinamuoju laikotarpiu išaugo moterų, kurios buvo namų šeimininkės, dalis. Reikia paminėti ir tai, kad vyrų nedarbo padidėjimas buvo siejamas su didesniu aktyvumu studijų srityje. Tuo tarpu moterų nedarbo sumažėjimas siejamas tiek su studijomis, tiek su namų šeimininkų vaidmeniu, t.y. moterys tapdavo bedarbėmis tiek dėl pradėtų studijų, tiek dėl savo pareigų namuose (Smith, 2011).

Iš 1996 m. duomenų paaiškėjo, kad Baltijos valstybėse rinkos ekonomikos sąlygomis stiprėjo išsilavinimo įtaka dalyvavimui darbo rinkoje. Vis dėlto nors išsilavinimas turėjo reikšmės dalyvavimui darbo rinkoje tiek vyrams, tiek moterims, ryšys tarp išsilavinimo ir dalyvavimo darbo rinkoje buvo stipresnis tarp moterų. Galima teigti, kad tai rodo ir didėjantį lyčių skirtumą. Kitas to įrodymas yra ir šeiminių statuso įtaka užimtumui: nors ryšys tarp santuokos ir vaikų tarp vyrų ir užimtumo buvo gana silpnas, vis dėlto moterims šie veiksniai, ypač santuoka, turėjo neigiamos įtakos (Smith, 2011).

Po Sovietų Sąjungos žlugimo perėjimas prie rinkos ekonomikos buvo pakankamai greitas. Estija iš kitų Baltijos valstybių išsiskyrė tuo, jog ji reformas vykdė itin greitai. Tuo tarpu Latvija,

o ypač Lietuva, vilkino reformas ir atsiliko siekiant ekonominio progreso (Smith, 2011). Remiantis atliktomis studijomis (ekspertų interviu), Baltijos valstybės nesiekė kopijuoti tam tikro socialinės politikos modelio: socialinės apsaugos sistema buvo reformuojama atsižvelgiant į kitų valstybių visame pasaulyje patirtį. Latvijos atveju buvo remiamasi Skandinavijos šalių bei Vokietijos patirtimi, o taip pat buvo atsižvelgiama į Latvijos ekonominį potencialą, prieš tai egzistavusį socialinės apsaugos modelį bei gyventojų lūkesčius. Lietuva, iš pradžių ketinusi pasinaudoti Švedijos modeliu, vis dėlto rėmėsi Vokietijos patirtimi. J. Adukaite taip pat pripažįsta, kad Lietuvoje reformos buvo vykdomos lėtesniu tempu nei kitose dviejose Baltijos valstybėse. Lietuva pasižymėjo socialinės politikos tęstinumo vystymu: socialinės apsaugos kūrimas buvo grindžiamas remiantis ankstesne struktūra bei ekonominėmis ir socialinėmis sąlygomis šalyje. Tuo tarpu Estija greičiausiai sunaikino senąją sovietinę sistemą. Kaip teigia ekspertai, Estija labiausiai buvo veikiamą Šiaurės šalių patirties, o Suomija gana ilgą laiką Estijai buvo tam tikras sektinas pavyzdys, todėl Estija nedvejodama griovė senąją sistemą (Aidukaitė, 2003). Reikia pabrėžti ir tai, kad, anot ekspertų, nė viena Baltijos valstybė reformuodama senąją sistemą nesiekė išlaikyti „vyro maitintojo“ modelio bei po Sovietų Sąjungos žlugimo toks modelis neturėjo ateities šiose valstybėse (Aidukaitė, 2006).

Galiausiai visos trys valstybės priėmė trijų pakopų pensijų sistemas, vis dėlto yra ir tam tikrų skirtumų, ypač kalbant apie antrąją pakopą. Pirmoji pakopa, t.y. valstybinė pensija, kuri yra grindžiama įmokomis arba mokesčiais, egzistuoja visose trijose Baltijos valstybėse. Latvija kaip antrąją pensijų pakopą priėmė valstybės privalomojo pensijų kaupimo planą, o Estijoje antroji pakopa yra privačiai valdomas privalomasis pensijos kaupimo planas. Trečioji pakopa – savanoriškos privačiai kaupiamos pensijos – yra legalizuotos visose trijose Baltijos valstybėse. Jos priėmė draudimu grįstą socialinės apsaugos sistemą, o teisė į išmokas grindžiama įmokomis bei įrodytu poreikiu. Tie, kurie nemoka įmokų, ateityje neturės teisės į pensiją, nedarbingumo išmokas ar medicininį gydymą. Latvija ir Estija nori išlaikyti universalias išmokas, tuo tarpu Lietuva yra labiau linkusi įsivesti daugiau išmokų, kurios skirtos žmonėms, kurių pajamos yra žemiau tam tikro numatyto limitu (angl. *means tested*) (Aidukaitė, 2003). Taigi galima teigti, jog pensijų sistemos buvo reformuojamos prisiderinant prie rinkos procesų, o tuo pat metu suteikiant tiesioginę asmeninę atsakomybę gyventojams dėl savo pasirinkimo dalyvauti darbo rinkoje ir iš jos pasitraukimo (Castel, Fox, 2001).

Apibendrinant, galima teigti, kad Baltijos valstybėse ilgą laiką vyravo vienoda socialinės apsaugos sistema dėl Sovietų Sąjungos valdymo. Po Nepriklausomybės atkūrimo visos Baltijos

valstybės priėmė trijų pakopų pensijų sistemą. Vis dėlto Estija išsiskyrė tuo, jog ji sparčiau nei kitos dvi valstybės vykdė reformas. Tam įtakos galėjo turėti ir Suomijos, kuri buvo laikoma pavyzdžiu, kaimynystė. Siekiant išsiaiškinti priežastis, kurios lemia pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, vertėtų išsamiau aptarti pensijų sistemas Baltijos valstybėse. Tai bus aptarta kitoje dalyje.

#### **4.2. Baltijos valstybių pensijų sistemų esminiai bruožai**

Kaip jau buvo minėta ankstesnėje dalyje, Baltijos valstybės po Nepriklausomybės atkūrimo priėmė trijų pakopų pensijų sistemą. Prie viso to pensinis amžius visose trijose Baltijos valstybėse buvo didinamas: Latvijoje iki 62 m., Estijoje iki 63 m. tiek vyrams, tiek moterims; Lietuvoje iki 60 m. moterims ir iki 62 m. vyrams. Vis dėlto visose šiose valstybėse pensinis amžius didinamas palaipsniui pridedant 2 – 6 mėn. siekiant ES lygio. Reikia paminėti ir tai, kad iki XX a. vidurio daugumoje ES valstybių pensinis amžius buvo 65 m. (kai kur moterims – 60 m.) (Paas, Hinnosaar ir kt., 2004).

Kaip teigia D. Britanijos mokslininkas B. Casey, visos trys Baltijos valstybės siekė sukurti pensijų sistemas, kurios būtų suderinamos su rinkos ekonomika. Kad visa tai būtų pasiekta, pirmiausia, buvo didinamas pensinis amžius bei restruktūrizuojama sistema, kaip skaičiuojamos pensijų išmokos. Po to politikos formuotojai dėmesį skyrė populiacijos senėjimui bei kokią tai įtaką turės pensijų sistemoms ateityje. Taigi buvo keičiama pensijų finansavimo tvarka: tiesioginiai darbuotojų pervedimai pensininkams buvo keičiami pensijomis, kurios mokamos tiesiogiai asmenims iš jų per išdirbtą laikotarpį sukaupto kapitalo (Casey, 2004).

Pensijų sistemos reformas galima suskirstyti į du pagrindinius tarpsnius. Pirmuoju tarpsniu svarbiausias tikslas buvo sistemą, kur išmokos buvo mokamos pagal nustatytą vienodą normą, pakeisti nauja sistema, kurioje išmokos labiau susijusios su uždarbiu ir darbu. Visose trijose Baltijos valstybėse reformos didžiausios įtakos turėjo žmonėms, kurie uždirbo mažiausiai – pakankamai dosnios nustatytos normos šalinimas paveikė tokius asmenis nepaisant išdirbto laiko. Teigiama, kad pensijų sistemos tapo labiau „europietiškos“, kadangi buvo sustiprintas ryšys tarp įmokų ir pajamų. Pirmuoju laikotarpiu politikos formuotojai ne tik siekė padidinti pensinį amžių, bet ir buvo skatinama ir toliau dirbti sulaukus pensinio amžiaus. Antruoju tarpsniu, kaip jau buvo minėta anksčiau, dėmesys buvo telkiamas į populiacijos senėjimą. Čia buvo siekiama sukurti trečiąją pensijų sistemos pakopą. Estijoje trečdalis, kuriems yra suteikiama

galimybė rinktis trečiąją pakopą, pasinaudojo šia proga, o tai yra dvigubai daugiau nei buvo prognozuojama. Tuo tarpu Latvijoje tik 6 % pasirinko dalyvauti trečioje pakopoje (Casey, 2004).

Antroje lentelėje galima matyti trijų Baltijos valstybių pensijų sistemų bruožus. Šiek tiek detalesnė informacija pateikiama priede nr. 11.

**2 lentelė.** Pensijų sistemos ir bruožai Baltijos valstybėse

	<b>Estija</b>	<b>Latvija</b>	<b>Lietuva</b>
<b>Pirmoji pakopa</b>	Pradėta 2000-04-01	Pradėta 1996-01-01	Pradėta 2000-04-01
<i>Socialinio draudimo mokestis</i>	20 %	20 %	25 %
<i>Išmokos</i>	Apskaičiuojamos pagal 3 dalių formulę	Kapitalo suma, padalijama iš tikėtinos gyvenimo trukmės	Priklauso nuo draudimo laiko bei asmeninių draudimo įmokų dydžio
<i>Teisė į pensiją</i>	Ne mažiau nei 15 m. darbo stažas	10 metų pensijų draudimo	15 m. pensijų draudimo
<i>Išimtys/specialios pensijos</i>	Valstybės tarnautojai turi teisę į papildomą valstybinę pensiją.	Nėra specialių pensijų tarnautojams.	Valstybės karinių pajėgų tarnautojams bei vidaus reikalų pareigūnams ir mokslininkams, nusipelnusiems asmenims bei pasipriešinimo aukoms
<i>Antroji pakopa</i>	Privačiai valdomas privalomasis fondas (2002-07-01)	Valstybės privalomasis fondas (2001-07-01)	Valstybės privalomasis fondas (2004-01-01)
<i>Valdytojai</i>	Privatūs turto valdytojai	Valstybės išdas. Nuo 2003 m. ir privatūs turto valdytojai	Privatūs turto valdytojai
<i>Teisė (privaloma)</i>	Asmenims, gimusiems 1983 m. ar vėliau.	Asmenims jaunesniems nei 30 m.	Neprivaloma.
<i>Išmokėjimas</i>	Asmuo gali keisti pensijos fondo vienetų vertę periodiniams mokėjimams	Kapitalą galima pridėti prie pirmosios pakopos kapitalo arba gauti nustatytas išmokas iki gyvenimo pabaigos	Mokamos, kai asmuo sulaukia pensinio amžiaus

<b>Trečioji pakopa Įmokos</b>	Pradėta 1998-08-01  Gali būti mokamos į savanoriškus pensijų fondus, kuriuos valdo bankai ar gyvybės draudimo kompanijos. Sumos nėra nustatytos valstybės	Pradėta 1998-07-01  Gali būti mokamos visų darbuotojų į atvirus fondus, kuriuos valdo bankai ar gyvybės draudimo kompanijos. Uždari fondai gali būti sukurti visų institucijų tik jų pačių darbuotojams	Pradėta 2000-01-01  Gali būti mokamos visų darbdavių ar darbuotojų į pensijų fondus, kuriuos valdo bankai ar gyvybės draudimo kompanijos.
<i>Išmokos</i>	Prasideda sutartyje numatytu laikotarpiu, bet ne anksčiau nei sulaukus 55 m.	Minimalus amžius išmokoms gauti 55 m.	Negali prasidėti anksčiau nei 5 m. prieš pirmosios pakopos pensinį amžių

**Šaltinis:** Paas T., Hinnosaar M., Masso J., Szirko O. (2004).

Visos trys Baltijos valstybės juda link didesnio pensinio amžiaus bei pensijų sistemos, kuri labiau susijusi su asmens viso gyvenimo pajamomis. Teigiama, kad Latvijoje ir Estijoje visos trys pakopos veikia efektyviai, tuo tarpu Lietuvoje antroji pakopa, kuri buvo pradėta įgyventi vėliausiai Baltijos valstybėse, veikia ne taip efektyviai. Anot T. Paas, M. Hinnosaar ir kt, nepaisant to, kad Baltijos valstybės yra arti viena kitos geografiškai bei jas sieja panaši istorija, negalima teigti, kad jos turi vienodas pensijų sistemas. Tuo labiau, kai visos trys valstybės įstojo į Europos Sąjungą bei darbo jėgos judėjimas tapo laisvas ir atsiranda galimybė gauti pensijas iš gimtosios šalies ir šalies, kurioje dirbama (Paas, Hinnosaar ir kt, 2004).

Baltijos valstybės vis dar atsilieka nuo kitų ES valstybių pagal socialinius indikatorius. Išlaidos socialinei apsaugai Baltijos valstybėse yra vienos mažiausių ES, nors situacija yra geresnė Estijoje lyginant su Lietuva ir Latvija. Vis dėlto socialinės apsaugos sistema buvo reformuota labiau liberalia kryptimi, kur yra didesnė asmeninė atsakomybė už savo gerovę bei mažesnis valstybės vaidmuo užtikrinant padorų ir standartus atitinkantį gyvenimą. Taigi lyginant su Sovietų Sąjungos periodu socialinės apsaugos sistema tapo mažiau universali. Privačios iniciatyvos įgyvendinant privačius pensijų fondus Baltijos valstybėse auga. Vis dėlto Estija lyderiauja pagal pensijų išmokų dydį, o pensijų draudimo reformos taip pat tvariausios Estijoje. Teigiama, kad situacija Lietuvoje yra mažiausiai teikianti vilčių, ypač po krizinio periodo, kai Lietuva dėl krizės sumažino įmokos dydį nuo 5,5 % iki 1,5 %. Latvijoje taip pat tokios įmokos



buvo sumažintos nuo 8 % iki 2 %, o tai reiškia, kad tiek Latvijoje, tiek Estijoje būsimieji pensininkai gaus mažesnes pensijas (Aidukaitė, 2013).

Apibendrinant, visos trys valstybės juda link pensinio amžiaus didinimo bei pensijų sistemos, kuri yra labiau susieta su viso gyvenimo pajamomis. Galima teigti ir tai, kad Baltijos valstybės, sekdamos kitų Europos šalių pavyzdžiu, siekia didinti asmeninę gyventojų atsakomybę už būsimas pajamas vyresniame amžiuje, todėl privačių iniciatyvų pensijų sistemose svarba auga. Vis dėlto Estijoje pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų yra mažiausias ne tik lyginant su kitomis Baltijos valstybėmis, bet ir su ES, todėl kitame skyriuje bus plačiau nagrinėjama Estijos pensijų sistema.

### **4.3. Estijos pensijų sistema: bruožai ir apskaičiavimas**

Siekiant išskirti esminius veiksnius, lemiančius skirtingą pensijų tarp lyčių situaciją Baltijos valstybėse, didesnis dėmesys telkiamas ties Estijos pensijų sistema. Analizuojant Estijos pensijų sistemą būtent siekiama išsiaiškinti, kodėl didžiausias darbo užmokestis tarp vyrų ir moterų galiausiai nebūtinai lemia didelius pensijų skirtumus tarp lyčių.

Kaip jau buvo minėta ankstesniame skyriuje, Estijoje, kaip ir kitose Baltijos valstybėse, veikia trijų pakopų pensijų sistema. Socialinis mokestis nuo darbo užmokesčio Estijoje yra 33 %, nuo kurio 20 % tenka pensijoms ir 13 % sveikatos draudimui. Pirmosios pakopos valstybės pensiją galima skirti į dvi dalis: nuo darbo priklausomą pensiją ir minimali nacionalinė pensiją žmonėms, kurie neturi pakandamai darbo stažo ar Estijoje dirbę ir gyvenę tam tikrą laiką užsieniečiai. Norint gauti valstybinę pensiją reikia būti išdirbus bent 15 metų, o pensinis vyrų ir moterų amžius suvienodėjo 2016 m. ir dabar siekia 65 m. Gyventojai, sulaukę pensinio amžiaus ir vis dar tebedirbantys, gauna visą pensiją (Pension System in Estonia, 2009).

Kitas svarbus aspektas yra – pats pensijos dydžio apskaičiavimas bei formulė. Galima teigti, kad Estijoje pensijos skaičiavimas yra gana universalus ir susideda iš trijų dalių (Vörk, Piirits ir Jõgi, 2015):

1. bazinė pensija ( $B$ );
2. dalis, skaičiuojama pagal išdirbtus metus ( $s$ );
3. draudimo dalis, priklausanti nuo sumokėto socialinio draudimo ( $K$ )

Kiekvienais metais atskirų socialinių mokesčių mokėjimai perskaičiuojami į taškus ( $K$ ) palyginus vidutinės socialinio mokesčio pensijų draudimo įmokas. Gaunami taškai, kaip ir išdirbti metai, yra dauginami iš piniginės vertės ( $V$ ):

$$P_t = B + s * V_t + \Sigma K * V_t$$

Senatvės pensija yra perskirstoma per bazinės pensijos dalį. Teigiama, kad darbo stažo reikšmė apskaičiuojant pensijas naujiems pensininkams palaiptai mažėja. Vis dėlto perskirstymas vykdomas kredituojant neaktyvius periodus darbo rinkoje dėl motinystės atostogų ar dėl karinės tarnybos pridėdant vertę prie  $s$  arba mokant socialinį mokestį. Tuo tarpu bazinė pensija ir piniginė vertė yra indeksuojama kasmet. Pensijos indeksas ( $PI$ ) yra vartotojo kainų indekso ( $CPI$ ) ir socialinio mokesčio pajamų ( $STR$ ) augimo svertinis vidurkis. Iki 2007 m. santykis buvo 50 – 50, tačiau nuo 2008 m. atitinkamai indeksavimo formulė yra 20 – 80 (Vörk, Piirits ir Jõgi, 2015):

$$PI_t = 0.2 * CPI_{t-1} + 0.8 * STR_{t-1}$$

Taigi nuo 2008 m. bazinės pensijos indeksas yra 10 % didesnis, o pinigų vertė ( $V$ ) 10 % žemesnė.

$$B_t = B_{t-1} * [(PI_t - 1) * (1.1 + 1)]$$

$$V_t = V_{t-1} * [(PI_t - 1) * (0.9 + 1)]$$

Estijoje antroji pakopa nuo jos įteisinimo sulaukė didesnio piliečių palaikymo lyginant su kitomis Baltijos valstybėmis. Kaip pabrėžia Estijos akademikai L. Kulu ir J. Reiljan, vietiniai ir užsienio ekspertai Estijos pensijų sistemą pavadino bene sėkmingiausia Europoje, kadangi itin didelė dalis gyventojų prisidėjo prie antrosios pensijų pakoptosios per pirmuosius 1,5 m. nuo šios pakopos įteisinimo. Teigiama, kad apie 61 % dirbančių gyventojų sėkmingai prisidėjo prie antrosios pakopos. Prie tokios sėkmingos pensijų sistemos reformos prisidėjo valstybė itin skatindama piliečius dalyvauti antrojoje pakopoje: valstybė pridėdama 4 % nuo socialinio mokesčio prie darbuotojo 2 % sumokėtos įmokos nuo atlygio. Taigi iš viso 6 % darbuotojo

pajamų yra pervedama pensijų fondą, o šis lygis yra didesnis nei kitose Baltijos valstybėse (Kulu, Reiljan, 2004).

Teigiama, kad antrosios pakopos pensijų fondai yra pagrindinė parama valstybinei pensijai. Reikia pabrėžti ir tai, kad antroji pakopa yra privaloma gimusiems 1983 m. ir vėliau, o vyresni gyventojai patys gali nuspręsti, ar jiems naudinga dalyvauti antrojoje pakopoje. Vieną kartą per metus gyventojai gali keisti fondą, kuriame kaupiama pensija, o socialinis mokestis lieka tas pats nepriklausomai nuo to, ar asmuo dalyvauja antroje pakopoje ar ne. Remiantis atliktomis studijomis ir analizėmis, teigiama, kad valstybinė pensija ir pensijos dalis, sukaupta antrojoje pakopoje, bus lygi apie pusę buvusių (prieš pensiją) pensininko pajamų. Vis dėlto tuo pat metu teigiama, kad tokios pajamos turėtų būti 65 – 70 % buvusių pajamų, kad būtų išlaikytas tam tikras pragyvenimo lygis (Pension System in Estonia, 2009). Vis dėlto ilgainiui pensijos dydis, sukauptas pirmoje pakopoje ir antroje, itin keisis būsimiems pensininkams. Teigiama, kad gyventojai, gimę 1961 m. ir į pensiją išeisiantys 2026 m. sulaukę 65 m., 80 % pensijos gaus iš pirmosios pakopos. Tuo tarpu jaunesni gyventojai, gimę 1983 m. ir kurie pirmieji privalomai turėjo dalyvauti antrojoje pensijų pakopoje, tikimasi, kad 40 % pensijos jie jau gaus iš antrosios pakopos. Taigi prognozuojama, kad pensijų komponentas, kuris priklauso nuo asmeninių įmokų, padidės nuo 47 % 2026 m. iki 70 % 2048 m., jei sistema liks nepasikeitusi. Taigi galima teigti, kad pajamų nelygybė tarp pensininkų padidės. (Võrk, Piirits ir Jõgi, 2015).

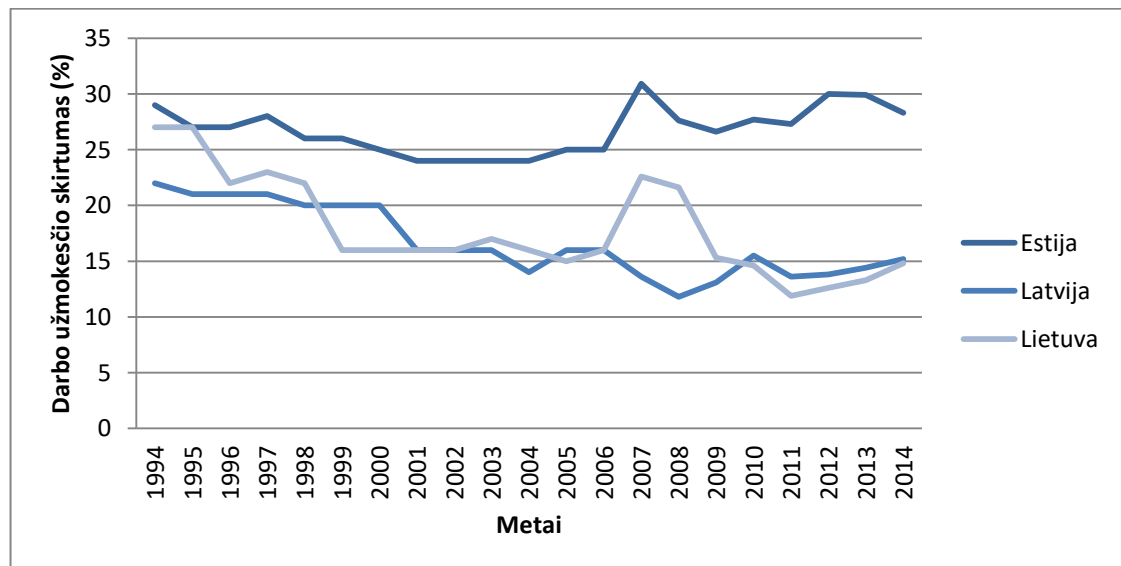
Galimybės kaupti pensiją privačiai Estijoje atsirado jau 1998 m., kai buvo pristatyta trečioji pensijų pakopa. Savanoriškai kaupiamų pensijų planai yra siūlomi gyvybės draudimo kompanijų. Vis dėlto pensijų kaupimas trečiojo pakopoje Estijoje nėra toks populiarus. Remiantis 2012 m. duomenimis, privačių pensijų sudaro tik 10 % visų privačiai taupomų pensijų santaupų (OECD, 2011). Pasak Estijos akademikų A. Võrk M. Piirits ir E. Jõgi, trečioji pensijų pakopa Estijoje turi labai mažos reikšmės – remiantis 2014 m. duomenimis, šioje pakopoje dalyvavo 6 % 18 – 62 m. gyventojų (Võrk, Piirits ir Jõgi, 2015).

Apibendrinant, Estija itin sėkmingai įgyvendino antrosios pakopos reformas bei sugebėjo gana didelę gyventojų dalį, kuriems ši pakopa nėra privaloma, paskatinti pensiją kaupti ir šioje pakopoje. Tačiau Estijoje, kaip ir daugumoje ES valstybių, ryškėja tendencija, kur pensijos tampa labiau individualizuotos bei priklausomos nuo dalyvavimo darbo rinkoje istorijos bei įmokų. Šiuo metu didžiąją pensijų dydžio dalį sudaro bazinė pensija, vis dėlto palaiptui antroje pakopoje kaupiama pensija įgaus daugiau reikšmės.

#### 4.4. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio nelygybė Estijoje

Išanalizavus pensijų sistemą Estijoje lieka klausimas, kodėl esant didžiausiai darbo užmokesčio nelygybei Estijoje čia vis dėlto vyrauja itin žemas pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų? Kaip jau buvo minėta praeituose skyriuose, po perėjimo nuo planinės prie rinkos ekonomikos didėjo ir pajamų nelygybė. Šiuo metu Estijoje darbo užmokesčio nelygybė tarp vyrų ir moterų yra didžiausia Europos Sąjungoje – nelygybės vidurkis ES yra apie 16 %, o tuo tarpu Estijoje nelygybė yra kone dvigubai didesnė: 2012 m. darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų buvo 30 %. Nors šis skirtumas 2014 m. šiek tiek sumažėjo ir buvo 28 %, visgi Estija ir toliau lieka lydere pagal darbo užmokesčio nelygybę tarp vyrų ir moterų ES.

Kaip matyti septintame paveiksle, Lietuvoje bei Latvijoje vyrų ir moterų užmokesčio skirtumai yra kone perpus mažesni. Naujausiais duomenimis, 2014 m. Lietuvoje ir Latvijoje skirtumai tarp vyrų ir moterų užmokesčio buvo 15 %, tuo tarpu darbe nagrinėjamu laikotarpiu (2010 m. ir 2012 m.) situacija nedaug pasikeitė.



**7 paveikslas.** Darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų Baltijos valstybėse (1994 – 2014 m.)

**Šaltinis:** Eurostat duomenys.

Kyla klausimas: kodėl Estija, kuri kaip ir kitos dvi Baltijos valstybės perėjimą prie rinkos ekonomikos pradėjo panašiomis sąlygomis, užtikrintai pirmauja darbo užmokesčio tarp vyrų ir moterų skirtumo srityje? Remiantis statistiniais duomenimis, dar 1995 m. Estijoje nelygybė tarp

vyrų ir moterų buvo 27 %, tuo tarpu Lietuvoje šiuo laikotarpiu šis rodiklis buvo taip pat toks pat kaip ir Estijoje. Vis dėlto Lietuvoje jis sumažėjo iki 16 %, o tuo tarpu Estijoje, galima teigti, kad šis rodiklis iš esmės liko nepakitęs. Remiantis anksčiau atliktais tyrimais, teigiama, kad nėra vieno dominuojančio veiksnio, kurį būtų galima išmatuoti kiekybiškai, lemiančio vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus Estijoje. Teigiama, kad šį skirtumą lemia kelių veiksmų grupė, kuri negali būti paaiškinama kiekybiniais kintamaisiais. Moterų ir vyrų atlygio skirtumus reikėtų aiškinti ne vien išsilavinimu, profesija ar darbu tam tikrame sektoriuje. Vis dėlto atlygio skirtumas yra mažesnis tarp žmonių, turintiems aukštąjį išsilavinimą, etninių estų, nevedusių ir neturinčių vaikų. Tuo tarpu didžiausias užmokesčio skirtumas yra tarp 25 – 45 amžiaus žmonių, kai kuriama šeima bei auginami vaikai. Studijos autoriai padarė išvadą, kad užmokesčio skirtumai gali būtų didesni dėl „stiklinių lubų efekto“ (angl. *glass ceiling effect*), kai moterys, siekdamos aukštesnių darbo postų, susiduria su nematomomis kliūtimis, kurias jos siekia įveikti mažindamos savo atlygio lūkesčius. Nors moterų vadovių skaičius Estijoje nėra mažas, vis dėlto moterys vadovės uždirba mažiau nei vyrai (Anspal, Rõõm, 2010).

Reikia paminėti ir tai, kad Estijoje viena didžiausių tiek profesinė, tiek sektorinė lyčių segregacija. Pagal ES klasifikaciją, Estija priskiriama prie kelių valstybių grupės, kur segregacija yra aukščiausia (Bettio, Verashchagina, 2009). Pereinamasis laikotarpis nuo planinės prie rinkos ekonomikos lėmė ne tik užimtumo pokyčius, bet ir darbo rinkos struktūros pokyčius žemės ūkio, pramonės ir paslaugų sektoriuose. Labiausiai užimtumo lygis pasikeitė žemės ūkio sektoriuje, kur vyrų dirbo dvigubai daugiau nei moterų, tačiau pereinamuoju laikotarpiu užimtumas sumažėjo ir tarp vyrų, ir tarp moterų. Taigi sumažėjus užimtumui žemės sektoriuje padidėjo vyrų dalis dirbanti pramonės bei paslaugų sektoriuje. Reikia paminėti ir tai, kad daugiausia moterų šiuo laikotarpiu dirbo paslaugų sektoriuje, vis dėlto iki 2003 m. vyrų ir moterų dalis, dirbanti šiame sektoriuje, suvienodėjo (Vöörmann, 2009). Horizontali ir vertikali segregacija Estijoje yra didesnė nei ES vidurkis, remiantis 2012 m. duomenimis. Pavyzdžiui 16 % moterų ir tik 3 % vyrų dirba švietimo sektoriuje, tuo tarpu transporto sektoriuje dirba 11,4 % visų dirbančiųjų vyrų ir tik 4,2 % moterų. Moterys Estijoje daugiausia dirba verslo ir administravimo specialistėmis; teisinėje, socialinėje ar kultūrinėje veikloje (European Commission, 2012).

Kitas svarbus aspektas, kalbant apie užmokesčio skirtumus Estijoje, yra atlygio skirtumai pagal etniškumą. Sovietų Sąjunga buvo sudaryta iš daug skirtingų etninių grupių, kur dominuojanti grupė buvo etniniai rusai. Visgi po Sovietų Sąjungos žlugimo ši grupė tapo mažuma Baltijos valstybėse. Iš atliktos studijos paaiškėjo, kad po Nepriklausomybės atkūrimo

pastebima diskriminacija etninių rusų atžvilgiu: reikšmingi darbo užmokesčio skirtumai, kurie egzistavo tarp etninių rusų ir etninių estų. Tuo tarpu dar prieš Sovietų Sąjungos žlugimą 1989 m. nebuvo įrodymų, kad tokia diskriminacija egzistuotų (Kroncke, Smith, 1999).

Pasak Estijos mokslininkų K. Leping ir O. Toomet, nors įrodymai yra riboti, visgi darbo užmokesčio skirtumus galima sieti su etniniais santykiais buvusiose Sovietų Sąjungos valstybėse. Santykiai tarp etninių estų ir rusų buvo įtempti tam tikrais tarpsniais. Nuo 1990 m. estiškai kalbantys vyrai pasižymėjo aukštesniu užimtumo bei žemesniu nedarbo lygiu lyginant su mažumos vyrais. Autoriai konstatuoja, kad pašalinus tokius kintamuosius kaip kalbos įgūdžiai, segregacija, mokymosi pasirinkimas dėl skirtingų lūkesčių bei regioninė segregacija, lieka pora įtikinamiausių paaiškinimų: diskriminacija ir žmogiškasis kapitalas, susijęs su mokyklomis ir kultūriniu pagrindu (Leping, Toomet, 2008). Tai patvirtina ir kiti mokslininkai, kurie analizavo mažumų (būtent rusų) situaciją Baltijos valstybėse. Teigiama, kad nepaisant Baltijos valstybių panašumų, vis dėlto jos skirtingai tvarkosi su mažumų klausimu. Iki Sovietų Sąjungos žlugimo Latvijoje ir Estijoje rusų gyveno daugiau nei Lietuvoje: atitinkamai 30,3 %, 34 % bei 9,4 %. Nors po Nepriklausomybės atkūrimo rusų skaičius Baltijos valstybėse sumažėjo, visgi Latvijoje ir Estijoje jis išliko gana aukštas (atitinkamai 25,6 % ir 28,8 %).

Estijoje ir Latvijoje gyvenantys rusai negavo pilietybės, nes ji suteikiama remiantis *jus sanguinis* principu, t.y. tik gimus estų ar latvių šeimoje. Skirtingai buvo Lietuvoje, kur pilietybė buvo suteikiama pagal gimimo vietą. Taigi galima teigti, kad Lietuvoje rusų mažuma nėra segreguota taip kaip Estijoje ar Latvijoje. Kitas svarbus aspektas yra kalba ir išsilavinimas. Lietuva palaikė dvikalbių mokyklų iniciatyvą, tuo tarpu Estija jau 1997 m. priėmė sprendimą iki 2007 m. mokyklas reformuoti ir jose mokyti tik estų kalba. Panaši situacija buvo ir Latvijoje, kur iki 2004 m. buvo siekiama, kad visose mokyklose būtų mokoma tik latvių kalba. Teigiama, Latvija ir Estija rusų mažumas savo šalyse mato kaip priminimą apie nelaimingą praeitį. Tuo tarpu dažnai tvirtinama, kad Lietuva pasirinkusi kitą kelią, kuriuo norėjo integruoti rusų mažumą, siekia sukurti multikultūrinę visuomenę bei integruoti rusus (Best, 2013). Taigi vienas pagrindinių veiksnių, kalbant apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, gali būti ne tik lytis, bet ir etninė grupė, kuriai priklauso asmuo.

Atlikus Estijos atvejo analizę paaiškėjo, kad ši valstybė itin neišsiskiria iš Lietuvos ar Latvijos. Visose trijose Baltijos valstybėse veikia trijų pakopų pensijų sistema. Vis dėlto Estijoje antrosios pakopos įgyvendinimas buvo itin sėkmingas: čia per pirmuosius 1,5 m. prie šios pakopos prisijungė daugiau nei 60 % dirbančiųjų. Nors dalyvavimas antrojoje pakopoje yra

privalomas, vis dėl to prie tokios sėkmės prisidėjo Estijos vyriausybė, kuri paskatino dalyvavimą antrojoje pakopoje pervesdama 6 % darbuotojo pajamų. Taigi galima teigti, jog privaloma antroji pakopa bei Estijos vyriausybės indėlis į ją, prisideda ir prie moterų ir vyrų pensijų skirtumo mažėjimo.

Vis dėlto lieka klausimas, kaip Estijoje, kur didžiausias skirtumas tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio srityje, šie skirtumai sumažėja gaunant pensijas. Vienas galimas paaiškinimas yra bazinės pensijos dalis apskaičiuojant bendrą pensiją. Estijoje, lyginant su Baltijos valstybėmis, bazinė pensija yra didžiausia. Nuo 2015 m. Estijoje ji siekė 144,26 Eur (Sotsiaalkindlustusamet, 2015), o tuo tarpu, pavyzdžiui Lietuvoje, 2015 m. bazinė pensija buvo 108 Eur, o 2016 m. pakilo iki 112 Eur (Sodra. Bazinės pensijos kitimas). Ekonominės plėtros ir bendradarbiavimo analizėse taip pat teigiama, kad dėl bazinės pensijos dalies formulėje apskaičiuojant pensijas, mažiau žmonių nukrenta žemiau nacionalinio pensijų lygio (OECD, 2004). Iš kiekybinės analizės taip pat paaiškėjo, jog valstybėse, kur didelė dalis tenka valstybinėms pensijoms, ten pensijų skirtumai tarp lyčių menkėja. Nors paprastai Estija nepriskiriama prie valstybių, kur vyrauja valstybinės pensijos sistema, vis dėlto čia bazinė pensija yra gana didelė bei svarbi gyventojams.

Svarbu yra ir tai, kad iš kiekybinės lyginamosios analizės paaiškėjo ir tai, jog bene esminis veiksnys aiškinant pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų, yra moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygis šalyje. Šis rodiklis Estijoje, lyginant su Lietuva ir Latvija, yra šiek tiek didesnis. Vis dėlto pensijų skirtumai tarp vyrų ir moterų Estijoje yra mažesni. Taigi čia vėl būtų galima teigti, jog bazinės pensijos dydis Estijoje mažina pensijų skirtumus. Šiuo metu didžioji dalis pensijos yra gaunama iš pirmosios pakopos, todėl galima teigti, jog gyventojų karta, kur valstybinė pensija užima didesnę dalį pensijos sistemos, patiria mažesnius pensijų skirtumus tarp lyčių. Vis dėlto būsimieji pensininkai, kuriems jau yra privaloma kaupti pensijas antrojoje pakopoje, bene 40 % pensijos turėtų gauti iš šios pakopos. Todėl galima teigti, kad pensijų skirtumai turėtų išaugti.

## **5. NYDERLANDŲ IR DANIJOS ATVEJAI**

Kad būtų kuo tiksliau išskirti veiksniai, kurie turi įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų, Estijos atvejo analizė papildoma Danijos ir Nyderlandų analize. Danija ir Nyderlandai yra panašios valstybės pagal socialines ir ekonomines charakteristikas, tačiau jos skiriasi pagal

pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Danijoje pensijų skirtumas tarp lyčių yra gana mažas (žr. priedą nr. 1), tuo tarpu Nyderlanduose šis skirtumas yra vienas didžiausių. Reikia paminėti ir tai, kad darbo užmokesčio skirtumas tarp vyrų ir moterų yra panašiam lygyje abiejose valstybėse (žr. priedą nr. 2), todėl galima teigti, kad darbo užmokesčio skirtumas tarp moterų ir vyrų ne visada lemia ir panašius pensijų skirtumus tarp lyčių.

### 5.1. Nyderlandų atvejis

Siekiant išsiaiškinti veiksnius, kurie lemia pensijų skirtumus Nyderlanduose ir Danijoje pirmiausia aptariamos šių valstybių pensijų sistemos. Taigi pensijų sistema Nyderlanduose susideda iš trijų pakopų: 1) valstybinė pensija (sutrumpintai vadinama AOW); 2) privaloma profesinė pensija, už kurią yra atsakingi darbdaviai arba darbuotojai, o valstybė teikia fiskalinį ir teisinį pagrindą; 3) individualus pensijų kaupimas – privatūs pensijų fondai (Ewijk, 2004).

Nuo 2000 m. pensijų sistema Nyderlanduose buvo pakeista dviem pagrindiniais aspektais. Pirmiausia, pensijos skaičiavimas, kuris buvo grįstas pajamomis, gaunamomis paskutiniaisiais metais prieš pensiją, pakeistas į pensijas, grįstas vidutinėmis pajamomis. Antra, reformos, kurios susijusios su kainų ir darbo užmokesčio didėjimu. Iki reformos pensijos buvo indeksuojamos pagal kainas ir darbo užmokesčių: pensija buvo kaupiama dalimis iš galutinio atlyginimo. Tuo tarpu, kai pensija skaičiuojama pagal vidutinį atlygį, pensija sukaupiama kaip procentas nuo dabartinio atlygio, o ne nuo galutinio. Teigiama, kad tokia sistema yra efektyvi vidutinio darbo užmokesčio sistemoje, kadangi indeksavimas yra susijęs ir su jau darbo rinkoje neaktyvių gyventojų pensijomis, bet ir su tais, kurie dar yra aktyvūs (Kremers, 2000).

Kalbant apie valstybinę pensiją, vyriausybė užtikrina, kad asmuo nuo 65 m. gautų minimalias pajamas. Kiekvienas Nyderlandų gyventojas, kuris moka socialinio draudimo mokesčius, moka ir įnašą į valstybinę pensiją (18,25 % pajamų). Visų šių įnašų pajamos ir naudojamos išmokant valstybines pensijas esamiems pensininkams (angl. *Pay As You Go sistema*). Valstybinė pensija yra nustatyta visiems vienodo lygio ir yra susijusi su minimaliu darbo užmokesčiu. Reikia pabrėžti ir tai, kad valstybinė pensija nepriklauso nuo darbo istorijos, sumokėtų įmokų dydžio ar kitų dėl senyvo amžiaus gaunamų pajamų (Smitte, 2013). Namų šeimininkės, kurios niekada nemokėjo įmokų valstybinės pensijos kaupimui, taip pat gauna valstybinę pensiją, kai pasiekiamas 65 m. amžius. Reikia paminėti ir tai, kad pensinis amžius iki 2018 m. turėtų būti padidintas iki 66 m., o 2021 m. – iki 67 dėl ilgėjančios gyvenimo trukmės.



Svarbu yra ir tai, kad valstybinės pensijos dydis priklauso nuo šeimos situacijos (The Netherlands Pension, 2012). Nuo 1985 m. šios išmokos buvo individualizuotos poroms. Taigi jei asmuo yra 65 m. ir turi partnerį, tai pensija sudarys 50 % minimalaus darbo užmokesčio. Jeigu abu asmenys yra 65 m., tai tokia pora gaus 100 %, o jei 65 m. gyventojas yra vienišas, tai jis gaus 70 % minimalaus darbo užmokesčio. Tuo tarpu valstybinės pensijos bendroji pakeitimo norma sudaro 45 % vidutinio darbo užmokesčio (Smitte, 2013).

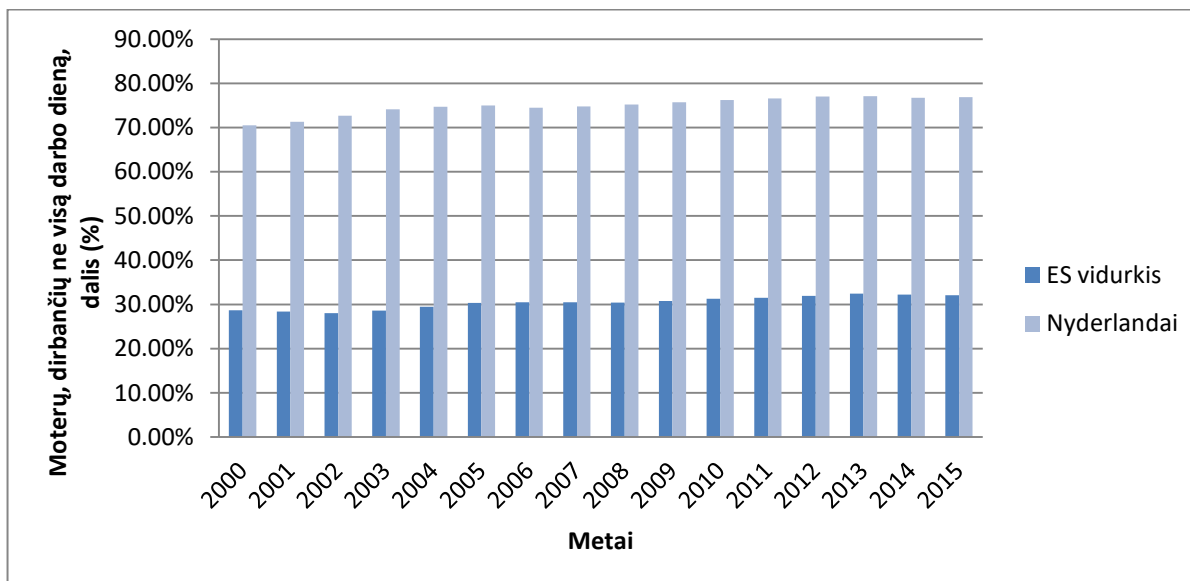
Antroji pakopa – profesinės pensijos – yra privaloma Nyderlanduose. Kiekvienais metais darbuotojai naudojami visiems lygiomis teisėmis ir dažniausiai perveda iki 2% savo darbo užmokesčio į pensijų kaupimo fondą. Taigi kiekvienas darbuotojas moka fiksuotą procentą nuo savo atlygio nepriklausomai nuo amžiaus, lyties ar pajamų. Kiekvienais metais pensijų fondai yra koreguojami pagal darbo užmokesčio ir kainų indeksą. Teigiama, kad antrosios pakopos pensijų fondai Nyderlanduose yra ypač išsivystę dėl kolektyvinių susitarimų atskiruose sektoriuose. Tokie susitarimai užtikrina, kad apie 95 % dirbančiųjų dalyvautų antrojoje pensijų kaupimo pakopoje (Smitte, 2013).

Nyderlanduose antroji pakopa užima svarbų vaidmenį bei yra žymiai didesnė lyginat su kitomis valstybėmis, pavyzdžiui, Jungtine Karalyste ar Vokietija (Ewijk, 2004). Nyderlanduose pirmoji pakopa sudaro 50 % pajamų išėjus į pensiją, antroji pakopa – 40 %, o trečiajai tenka tik 10 % (Ewisk, 2005). Teigiama, kad kartu su valstybine pensija ir papildomai sukaupta pensija antrojoje pakopoje, taip turėtų būti užtikrintas gyvenimo kokybės standartas (Smitte, 2013). Europos Komisijos ataskaitoje taip pat teigiama, jog Nyderlandų pensijų sistema užtikrina apsaugą nuo skurdo. Vis dėlto pensijos pakeitimo norma yra didesnė vyrams nei moterims (European Commission, 2010).

Nyderlanduose pensijų skirtumas tarp vyrų ir moterų yra itin didelis palyginus su kitomis ES valstybėmis. Vienas tokios situacijos paaiškinimas galėtų būti moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis. Pagal statistinius duomenis (žr. priedą nr. 4), Nyderlanduose yra daugiausiai moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lyginant su kitomis ES valstybėmis. Turint omenyje, kad profesinės pensijos (antroji pakopa) yra privaloma bei turi didelės reikšmės, būtų galima teigti, jog moterys mažesnę procentą nuo savo pajamų skiria antrosios pakopos pensijai kaupti.

Nyderlanduose vyrauja tendencija, kai didelė dalis moterų dirba ne visą darbo dieną. Dažnai teigiama, kad darbo rinka Nyderlanduose būtent ir išsiskiria iš kitų valstybių tuo, jog čia itin didelė dalis moterų, dirbančių ne visą darbo dieną. 2015 m. net 77 % moterų dirbo ne visą darbo dieną, kai ES vidurkis yra 32 %. Aštuntame paveiksle matyti, kad per penkiolika metų

situacija, galima teigti, nepasikeitė. Nyderlanduose vis dar išlieka tendencija, kai itin didelė dalis moterų dirba ne visą darbo dieną. Vis dėlto tokią situaciją lemia ir tai, kad Nyderlanduose moterų užimtumas taip pat yra vienas didžiausių ES valstybėse (Steen, Pellenbarg, 2012).



**8 paveikslas.** Moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygis Nyderlanduose ir ES (2000 – 2015 m.)

**Šaltinis:** Eurostat duomenys

Tokia situacija susiklostė istoriškai dėl protestantiško ir konservatyvaus valdymo, kai dar XX a. viduryje moterys turėdavo gauti vyro parašą, kad ji galėtų dirbti. Nyderlandų mokslininkai teigia, kad kultūriškai tai turėjo įtakos ir moterų pasirinkimui, kiek valandų dirbti, o kiek laiko praleisti rūpinantis vaikais (Hijmans, 2016). Kitas svarbus aspektas yra ir tai, jog darbdaviai teisiškai privalo leisti dirbti ne visą darbo dieną darbuotojo prašymu. Reikia paminėti ir tai, kad Nyderlandai pasižymi itin dideliu lygiu porų, kur pagrindinis šeimos aprūpintojas yra vyras: tokių porų yra šiek tiek daugiau nei 50 %, todėl teigiama, kad Nyderlanduose vis dar išlikęs klasikinis vyro maitintojo modelis (Mills, Tsang, Präg ir kt, 2014).

Darbas ne visą darbo dieną yra ilgalaikis Nyderlandų darbo politikos bruožas. Pavyzdžiui, vyriausybė Nyderlanduose anksčiau skatino darbą ne visą darbo dieną, subsidijuodama įmones, kad jos etatus dalintų į du ar tris. 2000 m. buvo priimtas Darbo valandų aktas, kuriuo buvo suteikiama teisė visiems darbuotojams pasirinkti dirbti ne visą darbo dieną be darbdavio leidimo. Tokia vykdoma politika buvo siekiama padėti šeimoms geriau subalansuoti darbą ir vaikų priežiūrą, skatinti kai kurias gyventojų grupes dalyvauti darbo rinkoje bei taip siekiant išlaikyti ekonominį lankstumą. Remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos

atliktomis studijomis, dauguma moterų jaučiasi patenkintos esančia situacija ir nenori dirbti visą darbo dieną, lyginant su kitomis šios organizacijos valstybėmis. 2008 m. apklausos duomenimis šiek tiek daugiau nei 70 % moterų Nyderlanduose darbo ne visą dieną priežastimi įvardijo nenorą dirbti visą dieną. Tai yra didžiausia dalis moterų lyginant su kitomis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos valstybėmis. Vis dėlto tokia situacija neigiamai veikia moterų karjeros perspektyvas bei turi įtakos darbo užmokesčiui: moterys dažniau nei vyrai dirba darbus, kurie yra mažiau apmokami (OECD, 2008). Anot Nyderlandų mokslininkų J. Plantenga ir Ch. Remery, kurios nagrinėjo lyčių politiką Nyderlanduose, nors darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių Nyderlanduose nėra labai didelis (apie 16 %), didesnius vyrų darbo užmokesčius dažniausiai nulemia darbas visą dieną bei didesnė patirtis. Autorės taip pat teigia, jog didelį pensijų skirtumą tarp lyčių nulemia ne tik karta, kuri pasižymėjo itin žemu moterų dalyvavimu darbo rinkoje, bet tam įtakos turi ir darbas ne visą dieną (Plantenga, Remery, 2015).

Reikia pabrėžti ir tai, kad moterų darbą ne visą darbo dieną lemia ir palanki socialinė politika, išmokos ir mokesčiai. Mokesčių sistema Nyderlanduose skatina darbą ne visą darbo dieną: antras dirbantysis (angl. *second earner*) šeimoje, turinčioje vaikų, susiduria su aukšta ribine mokesčių norma. Taigi, šeimoje papildomos pajamos yra labiau apmokestinamos (OECD, 2008). Kitas svarbus aspektas yra išmokos. Sveikatos apsaugos ir vaikų rūpinimosi išmokos priklauso nuo namų ūkio pajamų. Taip pat teigiama, kad moterų darbą ne visą dieną skatina ir neefektyvios vaikų priežiūros paslaugos (OECD, 2008). Nyderlanduose vaikų priežiūros įstaigos yra valdomos privačių tiekėjų, o reformavus finansavimą bei sumažinus vyriausybės išlaidas vaikų priežiūros įstaigoms, ypač sumažėjo tėvų, kurie naudojami formaliomis vaikų priežiūros įstaigomis. Tėvų pajamoms viršijus tam tikrą sumą, tenka mokėti už vaikų priežiūrą, todėl moters dažniau renkasi linkti namie su vaikais ir nedirbti (Plantenga, Remery, 2015).

## 5.2. Danijos atvejis

Dabartinė Danijos pensijų sistema buvo suformuota po dviejų dešimtmečių struktūrinių reformų, kuriomis buvo siekiama skatinti dirbti ilgiau, t.y. daugiau metų praleisti darbo rinkoje, mažinti būsimo ilgaamžiškumo augimo įtaką bei stabilizuoti viešąsias išlaidas pensijoms. Danijoje, kaip ir Nyderlanduose, veikia daugiapakopė pensijų sistema, kuri susideda iš trijų pagrindinių dalių: valstybinės pensija, profesinė pensija ir privačiai kaupiama pensija, susidedanti

iš dviejų pagrindinių elementų. Pensijų sistemos pagrindinės dalys bei struktūra pateikta trečioje lentelėje (European Commission, 2010).

**3 lentelė.** Danijos pensijos sistemos struktūra ir pagrindiniai bruožai

	<b>Pirmoji pakopa</b>	<b>Antroji pakopa</b>	<b>Trečioji pakopa</b>
<i>Valdytojai/teisė</i>	Valstybės administruojama. Privaloma.	Privačiai administruojama. Privaloma.	Privačiai administruojama. Savanoriškos įmokos.
<i>Tikslas</i>	Perskirstymas, skurdo mažinimas.  Visiems vienodos išmokos arba garantuota minimali pensija.	Santaupos ir pakeitimo norma  Asmeninės pensijos schmea/ asmeninė pensija susijusi su užimtumu.	Santaupos ir lankstumas  Asmeninės pensijos schmea/ asmeninė pensija susijusi su užimtumu.
<i>Tipas</i>	Valstybinė senatvės pensija	Darbo rinkos pensija	Individuali pensija
	ATP	SAP  SP	

**Šaltinis:** National Strategy Report on the Danish Pension System (2002). Ministry of Social Affairs.

Valstybinė pensija yra finansuojama per bendrus mokesčius ir yra mokama visiems piliečiams, tačiau valstybinė pensija yra sustabdoma, jei pensininkas gauna papildomų pajamų. Valstybinė pensija priklauso nuo pensininko pajamų ir santuokinių/partnerystės santykių, tačiau ji nepriklauso nuo ankstesnio dalyvavimo darbo rinkoje. Šiuo metu valstybinė pensija, kurią gauna gyventojai, sulaukę 65 m. (arba 67 m. gimę prieš liepos 1 d. 1939 m.) yra sudaryta iš bazinės sumos ir pensijos priedo. Bazinė suma asmeniui nėra mažinama, jei uždarbis iš asmeninės veiklos neviršija tam tikros ribos. Tuo tarpu pensijos priedas yra mažinamas, jei pensininko ar jo sutuoktinio/partnerio pajamos, neįskaitant pensijos, viršija leistiną sumą. Valstybinė pensija koreguojama kasmet atsižvelgiant į darbo užmokesčio tendencijas privačiame sektoriuje. Pensijos gali būti sumažinamos iki 0,3 %, jei darbo užmokestis didėja daugiau nei 2 % per metus. Reikia paminėti ir tai, kad gyventojai, kurie gauna valstybinę pensiją, taip pat turi teisę

gauti: būsto pašalpas, medicininių išlaidų kompensacijas iki 85 % bei kompensacijas už namų šildymą, o taip pat asmenines pašalpas įvertinus individualius poreikius. Pabrėžiama ir tai, kad valstybinės pensijos padeda sulyginti moterų ir vyrų finansines aplinkybes prasidėjus pensijai. Tipiškai moterų trumpesnis dalyvavimas darbo rinkoje ir mažesnis darbo užmokestis turi mažiau reikšmės pensijoms (National Strategy Report on the Danish Pension System, 2002). Europos Komisijos ataskaitoje teigiama, kad valstybinė pensija Danijoje užtikrina minimalų pajamų lygį vyresniems žmonėms, o tuo pat metu padeda išlaikyti skurdo riziką vyresniems žmonėms mažame lygyje (European Commission, 2010).

Papildomos pensijos fondas – ATP – teikia papildomą pensiją gyventojams. Visi gyventojai nuo 15 iki 65 m., kurie dirba daugiau nei 9 valandas per savaitę, moka įmokas į šį fondą kartu su darbdaviu – darbuotojas moka vieną trečdalį įmokos. Dabartiniai pensininkai, kurie dalyvavo šio fondo kaupime, gauna mažesnes pensijas, kadangi jie įmokas mokėjo trumpesnę laiką. Tačiau dėl didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir dėl to, kad fondas apima ir asmenis, kurių dalyvavimas darbo rinkoje yra kuklus, ateityje visi valstybinės pensijos gavėjai gaus ir pensijas iš šio fondo (National Strategy Report on the Danish Pension System, 2002).

Kita kaupimo forma – speciali pensijų kaupimo schema, kuri sutrumpintai vadinama SP. Nuo 1999 m. sausio 1 d. visi darbuotojai pradėjo mokėti įmokas, kurios yra 1 % nuo pajamų, į naują schemą. Santaupos išmokamos per 10 m. laikotarpį nuo to laiko, kai gyventojui sukanka 65 m. Pagrindinis tikslas – padidinti pensijų santaupas, o taip pat užtikrinti aukštesnę pensiją. Nuo 2002 m. SP yra grįstas taupymu, o ne persikirstymu, todėl ši fondą galima priskirti antrajai pakopai, tačiau galima teigti, kad jis turi panašumų ir su pirmosios pakopos pensijomis. Dar viena pensijų schema – SAP, kuri papildoma išankstinėmis pensijomis. Ši schema pradėjo veikti 2003 m. sausio 1 d. bei yra savanoriška. Įmoka yra lygi 2,8 % išankstinės pensijos – vieną trečdalį įmokos moka pensijos gavėjas, o du trečdalius – vyriausybė. Šis fondas turi ir pirmosios ir trečiosios pakopos bruožų. Taip pat reikia paminėti, kad atskira pensijų schema yra skirta viešojo sektoriaus darbuotojams. Galiausiai paskutinioji pakopa – privačiai kaupiamos pensijos. Šios pensijų schemos yra individualūs pensijų planai, kurie sudaromi su bankais, draudimo kompanijomis ir kitomis pensijų institucijomis. (National Strategy Report on the Danish Pension System, 2002; Kangas, Lundberg ir Ploug, 2010).

Apibendrinant, kaip teigia Danijos mokslininkas T. Andersen, su daug skirtingų pensijos elementų siekiama skirtingų tikslų. Valstybinė pensija yra sistemos pagrindas, kuris visiems pensininkams užtikrina minimalias pajamas, nepriklausomas nuo privačių santaupų ir

dalyvavimo darbo rinkoje. Valstybinės pensijos lygis yra toks, kad tik itin nedidelė dalis pensinio amžiaus žmonių atsiduria žemas pajamas gaunančių žmonių grupėje, kur disponuojamos pajamos yra 50 % žemesnės nei vidutinės pajamos. Tuo tarpu papildančiosios pensijos fondai, kurie remiasi pajamomis ir turtu, yra perskirstymo tipo. Darbo rinkos pensijos, kurios priklauso nuo darbo apimties ir pajamų per aktyvų laikotarpį darbo rinkoje, taip skatinamas aktyvumas darbo rinkoje, nes tai užtikrina didesnes santaupas. Galiausiai, privatūs fondai suteikia asmenims individualios atsakomybės bei daugiau galimybių užsitikrinti aukštesnes pajamas esant pensijoje (Andersen, 2015). Danijos pensijų sistema laikoma tinkama sistema, kuri užtikrina žemą skurdo riziką bei suteikia Danijos gyventojams pajamas, kurios užtikrina aukštą pragyvenimo lygį. Vis dėlto pensijų sistema sulaukia ir kritikos.

Po pensijų sistemos reformos, kai įsitvirtino daugiapakopė pensijų sistema, Danijos pensijų sistema buvo ir kritikuojama. Anot mokslininko N. Ploug, kritiką galima būtų suskirstyti į dvi pagrindines grupes: techninė ir politinė kritika. Techninė kritika apima pačią sistemą, t.y. kaip pensijų fondai veikia. Čia dažniausia kritika yra ta, kad pensijų dydis bus mažiau nuspėjamas bei nebus užtikrinta, kad pensijos užteks visą asmens gyvenimą. Tuo tarpu politinė kritika orientuojasi ties lygybės klausimais ir apima nepalankioje padėtyje esančius gyventojus. Pensijų reformų rezultatus galima pamatyti tik ilguoju laikotarpiu, vis dėlto tvirtinama, kad ne visos gyventojų grupės gaus naudos (Ploug, 2003).

N. Ploug teigimu, namų šeimininkės ar neįgalieji, kurie laikomos tam tikra nepalankioje padėtyje esančių žmonių grupe dėl mažo aktyvumo darbo rinkoje, neturės didelės naudos iš pensijų reformų. Vis dėlto mokslininkas pabrėžia, kad didžiausia problema tampa lyčių klausimas, kadangi moterys dažniau palieka darbo rinką nei vyrai, tačiau tokiais atvejais įmokos nėra mokamos į profesinių pensijų schemas. Šią nelygybę bandoma mažinti, didinant ATP svarbą, tačiau N. Ploug manymu, Danijos pensijų sistema neišvengs nelygybės, kur vyraus atlyginimu ir dalyvavimu darbo rinkoje grįsta sistema. Kitas svarbus aspektas yra tas, kad Danijoje daugiausia profesinėse pensijose darbuotojai dalyvauja per kolektyvines sutartis, o tai praktikoje gali sukurti problemų mažesnėms gyventojų grupėms (Ploug, 2003).

Apibendrinant, galima teigti, jog pagrindinė Danijos pensijų sistemos kritika skirta ir kitose ES šalyse šiuo metu vyraujančiai tendencijai, kai pensijų kaupimas yra siejamas su įmokomis, sumokėtomis per visą dalyvavimą darbo rinkoje. Moterų prastesnė situacija darbo rinkoje bei buvimas nepalankioje padėtyje ateityje gali padidinti pensijų skirtumus tarp moterų ir vyrų.

### 5.3. Nyderlandų ir Danijos pensijų sistemos: lyties perspektyva

Per pastaruosius 20 m. tiek Nyderlandai, tiek Danija sumažino lyties diskriminacijos veiksnių įtaką pensijų sistemose: Nyderlandai įtraukė gyventojus, dirbančius ne visą darbo dieną, į pensijų sistemą, o Danija stiprino vaikų priežiūros įstaigas, kad būtų sudarytos geresnės sąlygos moterims dirbti. Vis dėlto P. Frericks, R. Maier ir W. de Graff, kurie nagrinėjo pensijų sistemų įtaką lyčių lygybei Danijoje ir Nyderlanduose, teigia, kad šių šalių daugiapakopės pensijų sistemos yra toli nuo idealo, kadangi vis dar išlieka lyčių klausimas. Autorių teigimu, pensijos orientuotos pagal vyrų gyvenimo aplinkybes, tačiau moterų ir vyrų aplinkybės itin skiriasi. Todėl Danija ir Nyderlandai vystydami sistemas iš vyrų perspektyvos sukelia neigiamas pasekmes moterims (Frericks, Maier, de Graaf, 2006).

Bazinė pensija yra labai svarbi abiejose valstybėse, vis dėlto su pensijų sistemos vystymusi auga ir pensijų, priklausančių nuo darbo užmokesčio, svarba. Nyderlanduose bazinės pensijos dydis yra indeksuotas pagal minimalų atlyginimą, o Danijoje – pagal privataus sektoriaus darbo užmokesčio dydį. Bazinės pensijos sistema skiriasi nuo esančios Danijoje tuo, kad Nyderlanduose bazinės pensijos dydis skiriasi priklausomai nuo namų ūkių, kaip ir buvo minėta ankstesniame skyriuje. Abiejose valstybėse bazinės pensijos yra pagrindiniai pajamų šaltiniai pensininkams, todėl galima teigi, kad šios pensijos prisideda prie skurdo mažinimo. Vis dėlto tiek Danijoje, tiek Nyderlanduose judama prie sistemos, kur bazinės pensijos dalis yra mažinama. P. Frericks, R. Maier ir W. de Graff teigimu, pirmiausia, tai turės neigiamos įtakos moterims, kurios yra labiau priklausomos nuo bazinės pensijos. Daugiapakopės pensijų sistemos stiprėjimas didina nepalankias sąlygas moterims. Valstybėms judant prie individualių pensijų sistemų didinama moterų ir vyrų skirtis: moterims vis dar sudėtinga visu pajėgumu dalyvauti profesinių pensijų kaupime (Frericks, Maier, de Graaf, 2006).

Kitas su lytimi itin susijęs aspektas – kompensacinių įmokų sistema. Kai kurios valstybės savo pensijų sistemose naudoja kompensacines įmokas į pensijų sistemą, kai asmuo negali dirbti dėl vaikų. Vis dėlto tokios praktikos nėra nei Danijoje, nei Nyderlanduose. Abiejose sistemose papildantis pensijos kaupimas yra įmanomas tik dalyvaujant darbo rinkoje arba per privačias investicijas. Taigi abiejose valstybėse laikomasi požiūrio, kad asmuo turėtų dalyvauti darbo rinkoje. Nors Danijoje vyrai gali pasiimti tėvystės atostogas, vis dėlto dažniausiai moterys ima motinystės atostogas, kadangi šeimai finansiškai tai yra naudingiau. Jeigu vyras išeina tėvystės atostogų, tai išmokos yra lygios 32 savaitių nedarbingumo pašalpai. Teigiama, kad Danijoje šiuo

atveju naudinga yra dirbti viešajame sektoriuje dėl papildomų šeimos išmokų, todėl Danijoje darbo rinka vis dar išlieka ypač segreguota lyties atžvilgiu (Frericks, Maier, de Graaf, 2006). Taigi nei Nyderlandai, nei Danija neatsižvelgia į moterų galimybes bei aplinkybes, lemiančias dalyvavimą darbo rinkoje.

Apibendrinant, Nyderlanduose ir Danijoje taip pat vyrauja judėjimo link labiau individualizuotų pensijų tendencija. Bazinės pensijos, kuri yra reikšminga moterims, svarbos mažėjimas lems ir pensijų skirtumų tarp lyčių augimą. Nors Danijoje šiuo metu pensijų skirtumas tarp moterų ir vyrų nėra itin didelis, lyginant su Nyderlandais, vis dėlto ilginiui situacija gali keistis. Iš Nyderlandų ir Danijos atvejų analizės paaiškėjo, kad lyčių lygybės klausimas yra bandomas spręsti bazinės pensijos dydžio pagalba: užtikrinant tokį jos dydį, kad pensinio amžiaus žmonės neatsidurtų skurdo rizikoje. Vis dėlto paaiškėjo ir tai, kad ypač Danija pensijų sistema reformuoja individualizuojant pensijų kaupimą bei vis didesnę svarbą suteikiant privčioms pensijų kaupimo iniciatyvoms, kurios, kaip jau paaiškėjo, turi neigiamos įtakos norint mažinti lyčių skirtumus pensijų srityje. Reikia paminėti ir tai, kad abiejose valstybėse taip pat yra stiprinamas ryšys tarp įmokų, sumokėtų per laiką dalyvaujant darbo rinkoje, bei individualių pensijų planų, ypač Danijoje. Galima teigti, nors šiuo metu Danijoje pensijų skirtumas tarp moterų ir vyrų nėra didelis. Vis dėlto šis skirtumas gali didėti, kai pensininkais taps karta, kurios pensijai valstybinės pensijos svoris bus mažesnis.

Kitas itin svarbus aspektas – moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, dalis. Nyderlandai šiuo aspektu skiriasi ne tik nuo Danijos, bet ir išsiskiria iš kitų ES valstybių. Dėl istoriškai susiklosčiusių aplinkybių ir palankios socialinės politikos didžioji Nyderlandų moterų dalis dirba ne visą darbo dieną. Tai moterims leidžia itin lengvai derinti darbą bei vaikų priežiūrą, vis dėlto žvelgiant į tolimesnę ateitį moterys atsiduria blogesnėje padėtyje dėl mažo aktyvumo darbo rinkoje. Su moterų darbu ne visą darbo dieną susiję yra ir kompensacinių įmokų sistema. Nyderlanduose ir Danijoje moterims nėra kompensuojama už praleistą laiką nedirbant, o prižiūrint vaikus. Todėl iš vienos pusės darbas ne visą darbą dieną yra priimtinesnis nei visiškas pasitraukimas iš darbo rinkos.



## IŠVADOS

Žmonės, ypač moterys, vyresniame amžiuje susiduria su didesne skurdo rizika. Todėl pensija, kuri tampa bene pagrindiniu pajamų šaltiniu, yra itin svarbi tokių žmonių gyvenime. Dėl Europos Sąjungos valstybėse vykstančio populiacijos senėjimo proceso ir dėl to didėjančios ekonominės naštos dirbantiems pensijų tematika įgauna vis didesnės reikšmės ne tik politiniame lygmenyje, bet ir akademiniam. Vis dėlto didžiausias dėmesys telkiamas ties pensijų reformomis bei jų rezultatų nagrinėjimu, o moterų situacija pensiniame amžiuje bei pensijų skirtumai tarp lyčių dažnai paliekami nuošalyje. Visgi galima teigti, jog per pastaruosius metus stengiamasi vis dažniau koncentruotis ties moterų pozicija analizuojant pensijų sistemas, nes visose ES valstybėse pastebima, kad moterys gauna mažesnes pensijas nei vyrai. Todėl siekiant mažinti skurdo riziką vyresniame amžiuje, reikia spręsti ir pensijų skirtumų tarp lyčių problemą.

Darbe buvo analizuojama veiksniai, kurie lemia moterų ir vyrų pensijų skirtumus ES valstybėse. Pirmiausia, buvo atliekama regresinė analizė, kur pasitvirtino keturios iš devynių darbe keliamų hipotezių. Paaiškėjo, kad darbo užmokesčio skirtumai lemia pensijų skirtumus, visgi mažesni skirtumai tarp lyčių darbo užmokesčio srityje nebūtinai lemia ir mažesnius pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų. Todėl moterų ir vyrų pensijų skirtumų negalima aiškinti remiantis vien darbo užmokesčio skirtumu tarp lyčių veiksnium. Kita pasitvirtinusi hipotezė yra ta, kad moterų, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygis šalyje lemia pensijų skirtumus, o didėjant moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygiui, auga ir pensijų skirtumai tarp lyčių šalyje. Dar du kintamieji: pensijų sistemos modelis ir kompensacinių įmokų sistema, ne visais analizuojamais atvejais buvo reikšmingi. Vis dėlto su tam tikrų veiksmių kombinacijomis jie turėjo įtakos, todėl galima teigti, kad šie veiksniai taip pat gali lemti pensijų skirtumus tarp vyrų ir moterų ES. Taigi pasitvirtino dar dvi hipotezės: vyraujanti valstybinės pensijos sistema lemia mažesnę pensijų skirtumą bei kompensacinių įmokų sistema turi įtakos pensijų skirtumams tarp vyrų ir moterų.

Iš regresinę analizę papildančios Estijos atvejo analizės paaiškėjo, jog Estija išsiskiria itin dideliu darbo užmokesčiu skirtumu tarp vyrų ir moterų ne tik iš kitų Baltijos valstybių, bet ir visų ES valstybių. Darbe paaiškėjo, kad nėra vieno esminio veiksnio, lemiančio tokią situaciją. Vis dėlto galima išskirti aukštą horizontalios bei vertikalios lyčių segregacijos lygį bei mažesnę neesų dalyvavimą darbo rinkoje, o taip pat mažesnius jų darbo užmokesčius: asmenys, priklausantys etninių rusų mažumai tikėtina gaus mažesnius darbo užmokesčius, o jei mažumai priklauso moterys, tai situacija dar pablogėja. Vis dėlto Estijos atvejis parodė, kad didelis darbo

užmokesčio skirtumas tarp lyčių nelemia ir didelių moterų ir vyrų pensijų skirtumų. Šiuo atveju čia svarbus aspektas yra bazinė pensija. Estija pasižymi didžiausia bazine pensija lyginant su kitomis Baltijos valstybėmis. Paaiškėjo, jog pakankamai aukštas bazinės pensijos lygis gali mažinti skurdo riziką bei išlyginti pensijų skirtumus. Galima teigti, jog Estijoje bazinės pensijos dydis išlygina darbo užmokesčio skirtumus, kurie vėliau neatsispindi pensijose.

Atlikus Nyderlandų ir Danijos atvejo analizę taip pat paaiškėjo, kad bazinė pensija yra vienas pagrindinių pajamų elementų, užtikrinančių pajamas, vyresniame amžiuje kaip ir Estijoje. Vis dėlto Nyderlanduose ir ypač Danijoje išvystytos daugiapakopės pensijų sistemos. Nors abiejose valstybėse valstybinės pensijos yra vienas svarbiausių pajamų šaltinių, kuris taip pat mažina ir skurdo riziką, vis dėlto Nyderlandai ir Danija juda prie sistemos, kur bazinės pensijos reikšmė yra mažinama bei didinamas įmokų ir dalyvavimo darbo rinkoje svarba. Todėl tai gali padidinti pensijų skirtumus tarp lyčių. Reikia pabrėžti ir tai, kad kompensacinių įmokų sistemos nebuvimas šiose valstybėse taip pat gali prisidėti prie pensijų skirtumo tarp lyčių tendencijų pasikeitimo.

Kitas svarbus aspektas, kuriuo Nyderlandai skiriasi nuo Danijos, yra moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, lygiu. Nyderlanduose itin didelė dalis moterų darbo rinkoje praleidžia mažai laiko. Viena vertus moterų, nors ir dirbančių ne visą darbo dieną, lygis apskritai didina užimtumą šalyje, vis dėlto darbas ne visą darbo dieną turi neigiamų pasekmių tolimesnei moterų karjerai ir darbo užmokesčiui. Taigi galima teigti, jog Nyderlandų atveju pagrindinis veiksnys, lemiantis aukštą pensijų skirtumą tarp moterų ir vyrų yra didelė dalis moterų, kurios dirbą ne visą darbo dieną. Tuo tarpu Danijoje, kur yra mažesnė dalis moterų, dirbančių ne visą darbo dieną, ten ir pensijų skirtumai tarp lyčių yra mažesni.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Aidukaite J. (2003). From Universal System of Social Policy to Particularistic? The Case of the Baltic States. *Communist and Post-Communist Studies*, 36, p. 405 – 426.
2. Aidukaitė J. (2006). Reforming Family Policy in the Baltic States: The Views of the Elites. *Communist and Post-Communist Studies*, 39, p. 1 – 23.
3. Aidukaitė J. (2013). Social Policy Changes in the Baltic States over the Last Decade (2000 – 2012). *Ekonomika*, 92 (3), p. 89 – 104.
4. Andersen T. M. (2015). The Danish Pension System: Properties, Outcomes and Challenges.
5. Aarhus University: Department of Economics and Business Economics. Prieiga per internetą: <https://www.aafp.cl/wp-content/uploads/2015/08/DK-pension-system-1507232.pdf> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 21 d.).
6. Anspal S., Rõõm T. (2010). Gender Pay Gap in Estonia: Empirical Analysis. Prieiga per internetą: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/gender\\_pay\\_gap\\_estonia\\_analysis.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/gender_pay_gap_estonia_analysis.pdf) (žiūrėta 2016 m. rugpjūčio 21 d.).
7. Arber S., Davidson K., Ginn J. (2003). *Gender and Ageing – Changing Roles and Relationships*, UK: McGraw-Hill Education.
8. Arber S., Ginn J., Gender Dimensions of the Age Shift, /In the *The Cambridge Handbook of Age and Ageing* Malcolm L. Johnson (ed.) (2005), Cambridge: Cambridge University Press.
9. Barr N. (2001). *The Economics of Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
10. Barr Nicolas, Peter Diamond (2010). *Pension Reform a Short Guide*, Oxford: Oxford University Press,
11. Best M. (2013). The Ethnic Russian Minority: A Problematic Issue in the Baltic States. *Verges: Germanic & Slavic Studies in Review*, 2 (1), p. 33-41.
12. Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013). The Gender Gaps in Pensions in the EU. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf) (žiūrėta 2016 m. rugsėjo 4 d.).
13. Bettio F., Verashchagina A. (2009). Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Prieiga per internetą: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028) (žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.).

14. Bonnet C., Hourrie J.-M. (2012). Gender Equality in Pensions: What Role for Rights Accrued as a Spouse or a Parent? *Population-E*, 67 (1), p. 123 – 146.
15. Burkevica I., Humbert A. L., Oetke N., Paats M. (2015). Gender Gaps in EU. European Institute for Gender Equality. Prieiga per internetą: [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN\\_Web.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf) (žiūrėta 2016 m. rugpjūčio 28 d.).
16. Casey B. H. (2004). Pension Reform in the Baltic States: Convergence with “Europe” or with “The World”? *International Social Security Review*, 57 (1), p. 19 – 43.
17. Castel P., Fox L. (2001). Gender Dimensions of Pension Reform in the Former Soviet Union. Policy Research Dissemination Center. Prieiga per internetą: <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-2546> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.).
18. Chlon-Dominczak A., Strzelecki P. (2013). The Minimum Pension as an Instrument of Poverty Protection in the Defined Contribution Pension System - an Example of Poland. *Journal of Pension Economics and Finance*, 12 (3), p. 326 – 350.
19. Cerami A. (2010). Ageing and the Politics of Pension Reforms in Central Europe, South-Eastern Europe and the Baltic States. *International Journal of Social Welfare*, p. 331 – 343.
20. Council of the European Union (2015). Equal Income Opportunities for Women and Men: Closing the Gender Gap in Pensions. Prieiga per internetą:
21. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9302-2015-INIT/en/pdf> (žiūrėta 2016 m. rugsėjo 4 d.).
22. Ewijk van C. (2004). Pension Savings and Government Finance in the Netherlands. *Economic Studies*, 39 (2), p. 174 – 192.
23. Ewijk van C. (2005). Reform of Occupational Pensions in the Netherlands, *De Economist*, 153 (3), p. 331 – 347.
24. European Commission (2010). Joint Report on Pensions Progress and Key Challenges in the Delivery of Adequate and Sustainable Pensions in Europe. Prieiga per internetą:
25. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2010/pdf/ocp71\\_country\\_profiles\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp71_country_profiles_en.pdf) (žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.).
26. European Commission (2014). Report on Equality Between Women and Men 2014. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150304\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf) (žiūrėta 2015 m. gruodžio 14 d.).
27. European Commission (2013). Synthesis Report. The Socio-economic Impact of Pension Systems on the Respective Situations of Women and Men and the Effects of Recent Trends in Pension Reforms. Prieiga per internetą:

- [http://ec.europa.eu/justice/genderquality/files/equal\\_economic\\_independence/pensions\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderquality/files/equal_economic_independence/pensions_report_en.pdf) (žiūrėta 2015 m. gruodžio 21 d.).
28. European Commission (2012). The Current Situation of Equality in Estonia – Country Profile. Prieiga per internetą:
29. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo\\_campaign/130911\\_epo\\_country\\_profile\\_estonia.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/130911_epo_country_profile_estonia.pdf)
30. European Parliament (2011). Pension Systems in the EU – Contingent Liabilities and Assets in the Public and Private Sector. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201111/20111121ATT32055/20111121ATT32055EN.pdf> (žiūrėta 2015 m. gruodžio 21 d.).
31. Eurostat. Employment rate by sex, age. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1) (žiūrėta 2016 m. rugpjūčio 28 d.).
32. Eurostat (2014). Employment Statistics. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics) (žiūrėta 2016 m. sausio 9 d.).
33. Eurostat (2010 – 2013). Gender Statistics. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics#Database](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Database) (žiūrėta 2016 m. sausio 9 d.).
34. Eurostat. Gender Pay Gap. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1> (žiūrėta 2016 m. rugpjūčio 28 d.).
35. Eurostat. Marriage rate. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00012&plugin=1> (žiūrėta 2016 m. rugpjūčio 28 d.).
36. Eurostat. Part-time Employment. Prieiga per internetą: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)
37. (žiūrėta 2016 m. rugpjūčio 28 d.).
38. Eurostat. Population aged 25-64 by educational attainment level and sex. Prieiga per internetą: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_04&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_04&lang=en)
39. Eurostat. Population by family status. Prieiga per internetą: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cens\\_11fs\\_r3&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cens_11fs_r3&lang=en)
40. Flory J. (2012). The Gender Pension Gap: Developing an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men. Prieiga per internetą: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension->

[gap-englisch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](#) (žiūrėta 2015 m. gruodžio 14 d.).

41. Foster Liam (2010). Towards a New Political Economy of Pensions? The Implications for Women, *Critical Social Policy*, 30(1), p. 27 – 47.
42. Frericks P., Maier R., de Graaf W. (2008). Male Norms and Female Adjustments: the Influence of Care Credits on Gender Pension. *European Societies*, 10(1), p. 97 – 119.
43. Frericks P. R. H., Maier R. M. (2008). Pension Norms and Pension Reforms in Europe – The Effects on Gender Pension Gaps. *Community, Work & Family*, 11(3), p. 253 – 271.
44. Frericks P., Knijn T., Maier R. (2009). Pension Reforms, Working Patterns and Gender Pension Gaps in Europe. *Gender, Work and Organization*, 16 (6), p. 710 – 730.
45. Frericks P., Maier R., de Graaf W. (2007). European Pension Reforms: Individualization, Privatization and Gender Pension Gaps, *Social Politics*, 14 (2), p. 212 – 237.
46. Frericks P., Maier R., de Graaf W. (2006). Shifting the Pension Mix: Consequences for Dutch and Danish Women. *Social Policy and Administration*, 40 (5), p. 475–492.
47. Gardiner J., Robinson A. M., Fakhfakh F. (2015), Exploring the Private Pension Gender Gap and Occupation in Later Working Life. *Work, Employment and Society*, p. 1 – 21.
48. Ginn J., Street D., Arber S. (ed.) (2001). *Women, Work and Pensions*, Philadelphia: Open University Press.
49. Hair Jr., J. F., Black W. C., Babin B. J., Anderson R. E. *Multivariate Data Analysis*. USA: Pearson.
50. Hijmans E. (2016). Labour Market Participation for Dutch women. Utrecht University of Applied Sciences. Preiga per internetą:
51. <http://innosi.eu/labour-market-participation-for-dutch-women-the-evolutional-path-to-equality/> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 19 d.).
52. Hougaard- Jensen S. E., Lassila J. (2002). Reforming Social Security in a Transition Economy: The Case of Lithuania. *Policy Reform*, 5 (1), p. 17 – 36.
53. Independent Evaluation Group. World Bank (2006). Pension and Development of Pensions Systems. Prieiga per internetą: [http://ieg.worldbank.org/Data/reports/pensions\\_evaluation.pdf](http://ieg.worldbank.org/Data/reports/pensions_evaluation.pdf) (žiūrėta 2015 m. gruodžio 21 d.).
54. Kangas O., Lundberg U., Ploug N. (2010). Three Routes to Pension Reform: Politics and Institutions in Reforming Pensions in Denmark, Finland and Sweden. *Social Policy & Administration*, 44 (3), p. 265 – 284

55. Kremers J. (2000). Pension Reform: Issues in the Netherlands. Prieiga per internetą: <http://www.nber.org/chapters/c10676.pdf> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.).
56. Kroncke Ch., Smith K. (1999). The Wage Effects of Ethnicity in Estonia. *Economics of Transition*, 7 (1), p. 179 – 199.
57. Leping K. O., Toomet O. (2008). Emerging Ethnic Wage Gap: Estonia During Political and Economic Transition. *Journal of Comparative Economics*, 36, p. 599 – 619.
58. Mills M., Tsang F., Präg P., Ruggeri K., Miani C., Hoorens S. (2014). Gender Equality in the Workforce: Reconciling Work, Private and Family life in Europe. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502\\_gender\\_equality\\_workforce\\_ssr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr_en.pdf) (žiūrėta 2016 m. gruodžio 14 d.).
59. National Strategy Report on the Danish pension system (2002). Ministry of Social Affairs. Prieiga per internetą: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5449&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5449&langId=en) (žiūrėta 2016 m. gruodžio 11 d.).
60. OECD (2008). Economic Surveys: Netherlands 2008. OECD Publishing.
61. OECD (2004). OECD: Pension Reform in the Baltic Countries. OECD Publishing.
62. OECD (2011). Estonia: Review of the Private Pensions Systems. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/49498084.pdf> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 11 d.).
63. O’Rand A. M., Shuey K. M. (2007). Gender and the Devolution of Pension Risks in the US. *Current Sociology*, 55(2), p. 287 – 304.
64. Paas T., Hinnosaar M. Masso J., Szirko O. (2004). *Social Protection Systems in the Baltic States*. Tartu: Tartu University Press.
65. Pension System in Estonia (2009). Prieiga per internetą: <http://estonia.eu/about-estonia/society/pension-system-in-estonia.html> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 11 d.).
66. Plantenga J., Remery Ch. (2015). The Policy on Gender Equality in the Netherlands. Prieiga per internetą:
67. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf) (žiūrėta 2016 m. gruodžio 11 d.).
68. Poug N. (2003). The Recalibration of the Danish Old-age Pension System. *International Social Security Association Review*, 56 (2), p. 65 – 80.
69. Sarfati H. (2004), Gender, Discontinued Careers and Low Activity Rates in a Long Life Society. *Industrial Relations*, 59 (2), p. 379 – 415.

70. Sefton T., Evandrou M., Falkingham J., Vlachantoni A. (2011). The Relationship Between Women's Work and Incomes in Later Life in the UK, US and West Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), p. 20 – 36.
71. Smith K. (2011). Labor Force Participation in the Soviet and Post-Soviet Baltic States. *Econ Change Restruct*, 44, p. 335 – 355.
72. Smith M. (2012). Social Regulation of the Gender Pay Gap in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, 18 (4), p. 365 – 380.
73. Smitte van der J. (2013). The Right to Retirement Pension Information. *Ministry of Social Affairs and Employment*. Prieiga per internetą: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10403&](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10403&) (žiūrėta 2016 m. gruodžio 11 d.).
74. Skučienė D. (2013). Moterų ir vyrų senatvės pensijos sietuvoje. *Kultūra ir visuomenė*, (3) 2, p. 95 – 116.
75. Sodra. Bazinės pensijos kitimas. Prieiga per internetą: <http://www.sodra.lt/lt/situacijos/statistika/pensijos> (žiūrėta 2016 m. rugsėjo 30 d.).
76. [Sotsiaalkindlustusamet](http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/) (2015). As from April 1, the average monthly retirement pension amounts to EUR 375.04. Prieiga per internetą: <https://www.pensionikeskus.ee/en/uudis/as-from-april-1-the-average-monthly-retirement-pension-amounts-to-eur-375-04/> (žiūrėta 2016 m. rugsėjo 4 d.).
77. Steen van P. J. M., Pellenbarg P. H. (2012). The Gender Employment Gap in the Dutch Labour Market. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 103 (1), p. 126 – 127.
78. The Netherlands Pension (2012). Prieiga per internetą: <http://euracs.eu/summaries/summary-the-netherlands/> (žiūrėta 2016 m. gruodžio 11 d.).
79. Vlachanton A. (2008). Care Credits in European Pension Systems. *CRA Discussion Paper no. 0801*, UK: University of Southampton.
80. Vöörmann R. (2009). Gender Segregated Labour Markets in the Baltics: What are Prevailing - Similarities or Differences? *Studies of Transition States and Societies* 1(1), p. 66 – 80.
81. Vörk A., Piirits M., Jõgi E. (2015). The Impact of Introduction of Funded Pension Schemes on Intragenerational Inequality in Estonia: A Cohort Microsimulation Analysis.
82. Zaidi A., Grech A. G. (2007). Pension Policy in EU25 and its Impact on Pension Benefits. *Benefits*, 15 (3), p. 299 – 311.
83. Zaidi A. (2010). Poverty Risks for Older People in EU Countries – An Update, Policy Brief. Prieiga per internetą: [http://www.euro.centre.org/data/1264603415\\_56681.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1264603415_56681.pdf) (žiūrėta 2015 m. gruodžio 21 d.).
84. Wooldridge J. M. *Introductory Econometrics*. Canada: South-Western.



# **GENDER GAP IN PENSIONS IN EU**

Donalda LUKOŠEVIČIŪTĖ

Paper for the Master's degree

Economic Policy Master's Program

Vilnius University, Faculty of Economics, Economic Policy Department

Supervisor – doc. dr. A. Laužadytė - Tutlienė

Vilnius, 2016

## **SUMMARY**

58 pages, 3 tables, 8 pictures, 85 references

Scientists agree that retired women are in worse financial situation than retired men. International comparative studies have shown that the poverty rate is higher among older women, especially among those living alone. Gender and age remain the main factors in determining the rate of poverty risk. However, there is a lack of studies and literature on gender issues in pensions and pension system reforms. It should be noted that policy decision makers do not pay enough attention to gender issues while making decisions on pensions or reforming pension systems. This work raises the question of what determines the gender gap in pensions in EU, i.e. why is the gap much bigger in some countries than in others?

This work analyses the nine hypotheses: 1) larger gender pay gap determines larger gender gap in pensions; 2) the higher the rate of women employment, the smaller the gender gap in pensions; 3) higher rate of women working part-time determines gender gap increase in pensions; 4) higher level of women education determines the smaller gender gap in pensions; 5) higher rate of marriages leads to larger gender gap in pensions; 6) higher rate of single mothers leads to larger gender gaps in pensions; 7) the strong state pension system influences smaller gender gap in pensions; 8) higher women's retirement age determines smaller gender gap in pensions; 9) care credits system has a positive effect on reducing gender gap in pensions.

The regression analysis confirmed the four hypotheses, i.e., gender pay gap is an important factor in determining gender gap in pensions but higher gender pay gap does not always lead to bigger gender gap in pensions, higher rate of women working part-time has a negative effect on gender gap in pensions, the strong state pension system influences smaller

gender gap in pensions and care credit system positively effects the gender gap decrease. The case study of Estonia, Netherlands and Denmark has confirmed these main factors determining gender gap in pensions. It can be stated that a higher rate of state pension can decrease gender gap in pensions. Women tend to participate less in labour market due to responsibilities in families, therefore they make smaller contributions to pension insurance, are less active in private pension schemes and rely on state pensions. Furthermore, Netherlands distinguishes for the very high level of women working part-time. For this reason the main factor determining one of the biggest gender gap in pensions in Netherlands in comparison to other EU countries is high level of women working part-time.

## PRIEDAI

### Priedas Nr. 1. Pensijų skirtumai tarp vyrų ir moterų (%)

	2010 m.	2012 m.
Belgija	29 %	31 %
Bulgarija	33 %	35 %
Čekija	13 %	14 %
Danija	19 %	8 %
Vokietija	44 %	45 %
Estija	4 %	5 %
Airija	35 %	37 %
Graikija	36 %	25 %
Ispanija	34 %	34 %
Prancūzija	39 %	36 %
Kroatija	25 %	25 %
Italija	31 %	33 %
Kipras	39 %	37 %
Latvija	9 %	17 %
Lietuva	15 %	12 %
Liuksemburgas	47 %	45 %
Vengrija	15 %	15 %
Malta	21 %	18 %
Nyderlandai	40 %	42 %
Austrija	34 %	39 %
Lenkija	23 %	25 %
Portugalija	33 %	31 %
Rumunija	32 %	31 %
Slovėnija	29 %	24 %
Slovakija	8 %	8 %
Suomija	25 %	27 %
Švedija	33 %	30 %
Jungtinė Karalystė	43 %	40 %

Šaltinis: Burkevica I., Humbert A. L., Oetke N., Merle Paats, Gender Gaps in EU, European Institute for Gender Equality. Prieiga per internetą:

[http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN\\_Web.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf)

**Priedas Nr. 2.** Darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų (%)

	2010 m.	2012 m.
Belgija	10.2%	10.0%
Bulgarija	13.0%	14.7%
Čekija	21.6%	22.2%
Danija	15.9%	16.8%
Vokietija	22.3%	22.4%
Estija	27.7%	30.0%
Airija	13.9%	14.4%
Graikija	15.0%	15.0%
Ispanija	16.2%	19.3%
Prancūzija	15.6%	15.4%
Kroatija	5.7%	2.9%
Italija	5.3%	6.7%
Kipras	16.8%	16.2%
Latvija	15.5%	13.8%
Lietuva	14.6%	12.6%
Liuksemburgas	8.7%	8.6%
Vengrija	17.6%	20.1%
Malta	7.2%	6.5%
Nyderlandai	17.8%	17.6%
Austrija	24.0%	23.4%
Lenkija	4.5%	6.4%
Portugalija	12.8%	14.8%
Rumunija	8.8%	9.7%
Slovėnija	0.9%	2.5%
Slovakija	19.6%	21.5%
Suomija	20.3%	19.4%
Švedija	15.4%	15.9%
Jungtinė Karalystė	19.5%	19.1%

**Šaltiniai:** Eurostat. Gender Pay Gap. Preiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plu gin=1>

**Priedas Nr. 3.** Moterų užimtumas (15 – 64 amžiaus, % nuo visos populiacijos)

	2010	2012
Belgija	56.5 %	56.8 %
Bulgarija	56.2 %	56.3 %
Čekija	56.3 %	58.2 %
Danija	71.1 %	70.0 %
Vokietija	66.2 %	68.1 %
Estija	60.8 %	64.7 %
Airija	55.8 %	55.1 %
Graikija	48.0 %	41.7 %
Ispanija	52.8 %	51.2 %
Prancūzija	59.8 %	60.1 %
Kroatija	52.1 %	48.5 %
Italija	46.1 %	47.1 %
Kipras	63.0 %	59.4 %
Latvija	59.0 %	61.7 %
Lietuva	58.5 %	61.8 %
Liuksemburgas	57.2 %	59.0 %
Vengrija	50.2 %	51.9 %
Malta	39.5 %	44.0 %
Nyderlandai	69.3 %	69.4 %
Austrija	65.7 %	66.7 %
Lenkija	52.6 %	53.1 %
Portugalija	61.0 %	58.5 %
Rumunija	52.5 %	52.8 %
Slovėnija	62.6 %	60.5 %
Slovakija	52.3 %	52.7 %
Suomija	66.9 %	68.2 %
Švedija	69.7 %	71.8 %
Jungtinė Karalystė	64.5 %	64.9 %

**Šaltinis:** Eurostat. Employment rate by sex, age. Prieiga per internetą:

[http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plu gin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plu gin=1)

**Priedas Nr. 4.** Moterys, kurios dirba ne visą darbo dieną, lygis (15 – 64 amžius, % nuo aktyvios populiacijos)

	2010	2012
Belgija	42.1 %	43.5 %
Bulgarija	2.5 %	2.5 %
Čekija	9.1 %	8.6 %
Danija	38.1 %	35.8 %
Vokietija	45.3 %	45.3 %
Estija	13.4 %	13.3 %
Airija	34.4 %	34.9 %
Graikija	10.3 %	11.8 %
Ispanija	22.6 %	23.9 %
Prancūzija	30.0 %	30.0 %
Kroatija	9.4 %	6.9 %
Italija	28.8 %	30.9 %
Kipras	11.8 %	13.1 %
Latvija	10.9 %	11.0 %
Lietuva	8.9 %	10.7 %
Liuksemburgas	35.8 %	36.1 %
Vengrija	7.7 %	9.4 %
Malta	24.4 %	26.2 %
Nyderlandai	76.2 %	77.0 %
Austrija	43.2 %	44.6 %
Lenkija	10.9 %	10.6 %
Portugalija	12.4 %	14.2 %
Rumunija	10.0 %	10.0 %
Slovėnija	13.6 %	12.2 %
Slovakija	5.2 %	5.5 %
Suomija	19.0 %	19.4 %
Švedija	40.3 %	38.6 %
Jungtinė Karalystė	42.3 %	42.3 %

Šaltinis: Eurostat. Part-time Employment. Preiga per internetą:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)

**Priedas Nr. 5.** Moterų išsilavinimo lygis: 25-64 amžius moterys, turinčios aukštąjį išsilavinimą (%)

	2010	2012
Belgija	37.0 %	37.9 %
Bulgarija	28.6 %	29.1 %
Čekija	16.3 %	19.5 %
Danija	36.4 %	39.9 %
Vokietija	23.4 %	25.8 %
Estija	43.8 %	45.9 %
Airija	40.8 %	43.1 %
Graikija	24.2 %	26.4 %
Ispanija	32.5 %	34.2 %
Prancūzija	30.5 %	32.5 %
Kroatija	20.0 %	20.0 %
Italija	16.3 %	17.5 %
Kipras	36.6 %	40.9 %
Latvija	32.7 %	36.4 %
Lietuva	38.2 %	40.2 %
Liuksemburgas	32.0 %	36.2 %
Vengrija	22.3 %	25.0 %
Malta	15.2 %	17.5 %
Nyderlandai	30.2 %	31.8 %
Austrija	17.2 %	17.9 %
Lenkija	25.9 %	28.5 %
Portugalija	18.5 %	21.4 %
Rumunija	13.5 %	15.6 %
Slovėnija	28.1 %	32.0 %
Slovakija	18.9 %	21.2 %
Suomija	44.0 %	46.2 %
Švedija	38.9 %	41.5 %
Jungtinė Karalystė	35.6 %	39.4 %

**Šaltinis:** Eurostat. Population aged 25-64 by educational attainment level and sex. Preiga per internetą: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_ifse\\_04&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_ifse_04&lang=en)

**Priedas Nr. 6.** Santuokų skaičius (santuokų skaičius, tenkantis 1000 gyventojų)

	2010	2012
Belgija	3.9	3.8
Bulgarija	3.3	2.9
Čekija	4.5	4.3
Danija	5.6	5.1
Vokietija	4.7	4.8
Estija	3.8	4.8
Airija	4.5	4.5
Graikija	5.1	4.5
Ispanija	3.6	4.5
Prancūzija	3.9	3.5
Kroatija	5.0	3.7
Italija	3.7	4.8
Kipras	7.3	3.5
Latvija	4.4	6.7
Lietuva	6.0	5.5
Liuksemburgas	3.5	6.9
Vengrija	3.6	3.4
Malta	6.3	3.6
Nyderlandai	4.5	6.7
Austrija	4.5	4.2
Lenkija	6.0	4.6
Portugalija	3.8	5.4
Rumunija	5.7	3.3
Slovėnija	3.2	5.4
Slovakija	4.7	3.4
Suomija	5.6	4.8
Švedija	5.3	5.3
Jungtinė Karalystė	4.5	5.3

**Šaltinis:** Eurostat. Marriage rate. Prieiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00012&plu gin=1>



**Priedas Nr. 7.** Vienišos motinos su vaikais

	2011
Belgija	405 407
Bulgarija	251 325
Čekija	462 601
Danija	152 249
Vokietija	2 450 420
Estija	77 757
Airija	184 675
Graikija	389 337
Ispanija	1756 765
Prancūzija	2 158 745
Kroatija	174 517
Italija	2 188 160
Kipras	203 76
Latvija	170 871
Lietuva	184 774
Liuksemburgas	17 142
Vengrija	464 761
Malta	1 2978
Nyderlandai	410 200
Austrija	315 952
Lenkija	2 116 642
Portugalija	416 343
Rumunija	644 442
Slovėnija	119 706
Slovakija	242 635
Suomija	149 651
Švedija	251 497
Jungtinė Karalystė	2 773 300

**Šaltinis:** Eurostat. Population by family status. Prieiga per internetą:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cens\\_11fs\\_r3&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=cens_11fs_r3&lang=en)

**Priedas Nr 8.** Moterų pensinis amžius. Pensijų sistemos modelis. Rūpinimosi kreditai

	Moterų pensinis amžius	Pensijų sistemos modelis	Rūpinimosi kreditai
Belgija	60.6	1	1
Bulgarija	57	0	1
Čekija	57.7	1	1
Danija	61.7	0	0
Vokietija	61	0	1
Estija	58.7	0	1
Airija	60.8	0	1
Graikija	57.5	0	1
Ispanija	61.9	0	1
Prancūzija	59.3	0	1
Kroatija	56	1	1
Italija	58.4	1	1
Kipras	61.9	0	1
Latvija	58.9	1	1
Lietuva	58.9	1	1
Liuksemburgas	59.3	0	1
Vengrija	57.5	0	1
Malta	58.8	0	0
Nyderlandai	62.7	1	0
Austrija	57.8	0	1
Lenkija	56.1	1	1
Portugalija	60.3	0	1
Rumunija	56	1	1
Slovėnija	55.2	0	0
Slovakija	56.1	1	1
Suomija	61.5	1	0
Švedija	63.6	1	1
Jungtinė Karalystė	58.6	1	1

**Šaltinisi:** Vlachanton A. (2008). Care Credits in European Pension Systems. *CRA Discussion Paper no. 0801*, UK: University of Southampton.

**Priedas Nr 9.** Darbo užmokesčio skirtumai tarp vyrų ir moterų

Salis/Metai	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ES	17	16	17	16	16	16	16	15	15	15	15				16	17	17	16	16
Belgija	10	10	9	11	13	12	:	:	6	7	7	10	10	10.1	10.2	10	10	10	10
Bulgarija	:	:	:	:	:	22	21	18	16	15	14	12.1	12	13	13	13	15	14	13.4
Čekija	21	21	25	22	22	20	19	19	19	19	18	24	26	26	22	23	22	22	22
Danija	15	13	12	14	15	15	18	18	17	18	17	18	17	17	16	16	17	16	16
Vokietija	21	21	22	19	21	21	22	23	23	22	22	23	23	23	22	22	22	22	22
Estija	27	28	26	26	25	24	24	24	24	25	25	31	28	27	28	27	30	29.9	28
Airija	21	19	20	22	19	17	:	14	11	9	9	17	13	12.6	14	12	14	14	:
Graikija	15	13	12	13	15	18	17	11	10	9	10	22	22	:	15	:	15	15	:
Ispanija	14	14	16	14	15	17	21	18	15	13	13	18	16	17	16	18	19	19	19
Prancūzija	13	12	12	12	13	14	13	12	12	12	11	17	17	15	16	16	15	15	15
Kroatija	:	:	:	:	:	:	:	11	11	11	:	:	:	:	6	3	3	9	10.4
Italija	8	7	7	8	6	6	:	:	7	9	:	5	5	5.5	5.3	6	7	7.3	7
Kipras	28	27	26	27	26	26	25	25	25	25	24	22	20	18	17	16	16	16	15
Latvija	:	:	20	20	20	16	16	16	14	16	16	14	12	13	16	14	14	14	15
Lietuva	22	23	22	16	16	16	16	17	16	15	16	23	22	15	15	12	13	13	15
Liuksemburgas	19	19	18	17	15	16	17	15	14	14	14	10	10	9	9	9	9	9	9
Vengrija	23	24	23	21	21	20	16	12	14	11	11	16	18	17	18	18	20	18	15
Malta	:	:	:	:	11	9	6	4	4	4	3	8	9	8	7	6	7	5	5
Nyderlandai	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18	:	19	19	19	18	19	18	16.6	16
Austrija	20	22	21	21	20	20	:	17	18	18	20	26	25	24.3	24	24	23	23	23
Lenkija	:	:	:	15	:	12	11	11	10	10	12	14.9	11	8	5	6	6	7	7.7
Portugalija	6	7	6	5	8	10	8	9	5	9	8	9	9	10	13	13	15	13	15
Rumunija	24	24	20	17	17	18	17	18	14	13	10	13	9	7	9	11	10	9	10
Slovėnija	15	14	11	14	12	11	9	7	8	8	8	5	4	-1	1	2	3	3	3

Slovakija	:	:	:	23	22	23	27	23	24	24	22	24	21	22	20	21	22	20	21
Suomija	17	18	19	19	17	17	20	20	20	20	20	20	21	21	20	20	19	19	18
Švedija	17	17	18	17	18	18	17	16	17	16	16	18	17	16	15	16	16	15	15
Jungtinė Karalystė	24	21	24	22	21	21	23	22	22	16	21	21	21	21	20	20	19	20	18

**Šaltinis:** Eurostat. Gender pay gap. Prieiga per internetą:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_hgpg&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_hgpg&lang=en)

## Priedas Nr. 10. Regresinės analizės lygtys\*

### 2010 m.

pensijų skirtumai = 0,366 – **0,908 darb.užmok.** – 0,450mot.užimt.+ **0,339mot.dal.** – 0,154mot.išsil.<sup>5</sup>+ 0,014sant.+ 2,922vien.mot.<sup>6</sup> – **0,089pen.sist.** – 0,006mot.pen.amž.<sup>7</sup> + 0,103komp.įmok.

### 2012 m.

pensijų skirtumai = -0,377 – **0,768 darb.užmok.** – 0,389mot.užimt.+ **0,361mot.dal.** – 0,181mot.išsil.+ 0,003sant.<sup>8</sup>+ 2,371vien.mot. – 0,057pen.sist. – 0,007mot.pen.amž. + **0,123komp.įmok.**

### Išvedus duomenų vidurkius:

pensijų skirtumai = -0,427 – **0,869darb.užmok** + 0,371mot.užimt + **0,327mot.dal** – 0,162mot.išsil – 0,006sant.+ 2,739vien.mot. – 0,071pen.sist. + 0,097mot.pen.amž. + **0,104komp.įmok.**

---

\* Paryškinti kintamieji, kur  $p < 0,05$

<sup>5</sup> Moterų išsilavinimo lygis

<sup>6</sup> Vieniųjų motinų skaičius

<sup>7</sup> Moterų pensinis amžius

<sup>8</sup> Santuokų skaičius

**Priedas Nr. 11. Pensijų sistemos ir bruožai Baltijos valstybėse**

	<b>Estija</b>	<b>Latvija</b>	<b>Lietuva</b>
<b>Pirmoji pakopa</b>	<p>Valstybės valdomas einamųjų mokėjimų modelis (<i>angl. pay-as-you go</i>), pradėtas 2000-04-01.</p> <p>Finansuojama socialinio mokesčio (33 % nuo darbo užmokesčio: 20 % skiriamas pensijų fondui; 13 % - sveikatos draudimui).</p> <p>Apskaičiuojamas pagal 3 dalių formulę: 1) pagrindinė dalis randama pagal indeksavimo formulę; 2) antra dalis skaičiuojama pagal išdirbtus metus iki 1998-01-31 3) draudimo dalis, priklausanti nuo sumokėto registruoto socialinio mokesčio (nuo 1999 m.)</p> <p>Ne mažiau nei 15 m. darbo stažas (pensija mažinama 0,4 % už kiekvieną mėnesį, jei trūksta iki nustatyto pensinio amžiaus). Jei pensija nukeliama, pensija didinama 0,9% už kiekvieną nukeltą mėnesį.</p> <p>Valstybės tarnautojai turi teisę į papildomą valstybinę pensiją. Suma priklauso nuo išdirbtų metų.</p>	<p>Valstybės nustatytų įmokų einamųjų mokėjimų modelis (<i>angl. pay-as-you go</i>), pradėtas 1996-01-01</p> <p>Socialinio draudimo įmokos – 20 % nuo atlygio.</p> <p>Viso kapitalo suma, priklausanti asmeniui, padalijama iš tikimosi gyvenimo trukmės. Pensija yra indeksuojama dėl kainų pokyčių.</p> <p>10 metų draudimo įrašo. Ankstyvas pasitraukimas į pensiją yra galimas. Jei išeinama į pensiją 60 m., žmogus gauna 40 % uždarbio (prieš mokesčius). Jei pensija atideda iki 65 m., žmogus gauna 60 %.</p> <p>Nėra specialių pensijų tarnautojams. Ūkininkai ir kitų kategorijų savarankiškai dirbančių yra atleidžiami nuo socialinio draudimo įmokų.</p>	<p>Valstybės valdomas einamųjų mokėjimų modelis (<i>angl. pay-as-you go</i>), pradėtas 2000-04-01</p> <p>25 % atlygio skiriama pensijų draudimui.</p> <p>Minimali pensija ir nuo pajamų priklausomų papildomų sudedamųjų dalių, kurios dengiamos pensijų draudimo, priklauso nuo draudimo laiko bei asmeninių draudimo įmokų dydžio.</p> <p>15 m. pensijų draudimo. Pilnai pensijai gauti vyrams reikia 30 m. darbo stažo, o moterims – 28 m. Nėra specialaus modelio ankstyvam pasitraukimui į pensiją. Jei pensija atideda, pensija didinama 8 % kiekvienais metais.</p> <p>Specialios pensijos valstybės karinių pajėgų tarnautojams bei vidaus reikalų pareigūnams ir mokslininkams. Specialios pensijos skiriamos nusipelnusiems asmenims</p>

			bei pasipriešinimo aukoms. Ūkininkai ir kitų kategorijų savarankiškai dirbančių yra atleidžiami nuo socialinio draudimo įmokų.
<b>Antroji pakopa</b>	<p>Privačiai valdomas privalomasis fondas, pradėtas 2002-07-01</p> <p>Dirbantieji moka 2 % nuo atlyginimo; valstybė prideda 4 % esamo socialinio draudimo ir pasilieka 29 %</p> <p>Privatūs turto valdytojai valdo fondus (bankai ir draudimo kompanijos).</p> <p>Ši pakopa privaloma asmenims, gimusiems 1983 m. ar vėliau; savanoriška asmenims, gimusiems 1942 – 1982; negalima asmenims, gimusiems anksčiau nei 1942 m.</p> <p>Pensijos išmokėjimas. Pagal draudimo sutarį asmuo gali keisti pensijos fondo vienetų vertę periodiniams mokėjimams. Jei paskaičiuota kasmetinė renta yra mažesnė nei 25 % nacionalinės pensijos normos, tai asmuo turi teisę į periodinėms pensijų išmokoms iš svanaoriško pensijų fondo, kuris neviršija 25 % nacionalinės pensijų</p>	<p>Valstybės privalomasis fondas, pradėtas 2001-07-01</p> <p>2010 m. norma padidėjo nuo 2 % iki 10 %.</p> <p>Valstybės išdas valdo fondus, o nuo 2003 m. ir privatūs turto valdytojai.</p> <p>Privaloma asmenims jaunesniems nei 30 nuo 2001-07-01; savanoriškas asmenims 30 – 49 m.; vyresniems nei 49 negalimas</p> <p>Kapitalą galima pridėti prie pirmosios pakopos kapitalo arba pervesti kapitalą gyvybės draudimo kompanijai, kuri mokėtų nustatytas išmokas iki gyvenimo pabaigos.</p>	<p>Valstybės privalomasis fondas, pradėtas 2004-01-01</p> <p>5 % nuo dabartinių socialinių įmokų.</p> <p>Privatūs turto valdytojai valdo fondus (bankai ir draudimo kompanijos).</p> <p>Neprivaloma.</p> <p>Išmokos bus mokamos, kai asmuo sulauks pensinio amžiaus.</p>

	normos.		
<b>Trečioji pakopa</b>	<p>Privačiai valdomas savanoriškas fondas, pradėtas 1998-08-01 Įmokos gali būti mokamos į savanoriškus pensijų fondus, kuriuos valdo bankai ar gyvybės draudimo kompanijos. Sumos nėra nustatytos valstybės.</p> <p>Draudimo pensijos nėra apmokestinamos, jei ji mokama periodiškai arba didėjančia išmoka iki gyvenimo pabaigos.</p> <p>Pensijų išmokos iš fondų prasideda sutartyje numatytu laikotarpiu, bet ne anksčiau nei sulaukus 55 m.</p>	<p>Privačiai valdomas savanoriškas fondas, pradėtas 1998-07-01 Įmokos gali būti mokamos visų darbuotojų į atvirus fondus, kuriuos valdo bankai ar gyvybės draudimo kompanijos. Uždaryti fondai gali būti sukurti visų institucijų tik jų pačių darbuotojams.</p> <p>Išmokos apmokestinamos normalia norma.</p> <p>Minimalus amžius išmokoms gauti 55 m. Galimybės: 1) vienkartinė išmoka 2) kasmetinė renta 3) sukauptas kapitalas pervedamas į valstybės socialinio draudimo fondą kartu su pirmos pakopos fondu</p>	<p>Privačiai valdomas savanoriškas fondas, pradėtas 2000-01-01 Įmokos gali būti mokamos visų darbdavių ar darbuotojų į pensijų fondus, kuriuos valdo bankai ar gyvybės draudimo kompanijos.</p> <p>Pensijų fonde metinė viršutinė riba yra 25 % asmens metinių apmokestinamų pajamų.</p> <p>Išmokos negali prasidėti anksčiau nei 5 m. prieš pirmosios pakopos pensinį amžių. Galimybės: 1) vienkartinė išmoka 2) kasmetinė renta 3) sukauptas kapitalas išmokamas periodiškai (bent kartą per tris mėnesius).</p>

**Šaltinis:** Paas T., Hinnoaar M. Masso J., Szirko O. (2004). *Social Protection Systems in the Baltic States*. Tartu: Tartu University Press.