

VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMŲ LIETUVOJE VERTINIMAS

Laura Žiogelytė

VU Ekonomikos fakultetas

Saulėtekio al. 9, Vilnius, Lietuva

El. paštas laura.ziogelyte@ef.vu.lt

Anotacija

Straipsnyje, atlikus mokslinių publikacijų, nagrinėjančių vyrų ir moterų nelygybės darbo rinkoje problematikos klausimus, išryškinti pagrindiniai veiksniai, darantys įtaką lyčių darbo užmokesčio skirtumams: šalies darbo rinkos ypatumai, kaip atskirų lyčių dominavimas skirtingose ekonominėse veiklose ar profesijose, taip pat skirtingos vyrų ir moterų karjeros ir šeimos planavimo galimybės, nevienodas požiūris į darbą ir karjeros siekimą. Remiantis teorinėmis nuostatomis, atliktos anketinės apklausos ir Lietuvos darbo rinkos statistinių duomenų analizės rezultatais, pateiktas vyrų ir moterų darbo užmokesčio nelygumų Lietuvoje vertinimas.

Pagrindiniai žodžiai: darbo užmokestis, lyčių darbo užmokesčio skirtumai, lyčių lygybė, diskriminacija, Lietuvos darbo rinka.

Išvadas

Šiuolaikinėje visuomenėje kiekvienos verslo įmonės vadovui svarbu suprasti, kad žmogiškieji ištekliai yra pagrindinė įmonės sėkmingos veiklos ir plėtros varomoji jėga. Darbuotojai turi būti užtikrinti savo atliekamo darbo vertingumu ir patenkinti gaunamu atlygiu už jų idėtas pastangas. Minėtos aplinkybės sąlygoja tai, kad visoms įmonėms būtina įvertinti daugelį veiksnių, darančių įtaką darbo apmokėjimui ir suvokti teisingo darbo užmokesčio apskaičiavimo svarbą tiek darbuotojui, tiek įmonei. Priešingu atveju, gali kilti darbuotojų nepasitikėjimas įmonės apmokėjimo už darbą metodais, jų teisingumu, kas mažina motyvuojantį darbo užmokesčio vaidmenį, darbo našumą, kartu įmonės plėtros galimybes.

Ypač dažnai nesąžiningo ar neteisingo darbo apmokėjimo problema, neišvertinus daugelio įtaką darančių vidinių (įmonės) ir šiuolaikinės, greitai kintančios rinkos veiksnių, akcentuojama kalbant apie vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus. Darbdaviai labiau linkę į atsakingesnes ir geriau mokamas pareigas skirti vyrus, nors moterų išsilavinimo rodikliai šiandieninėje visuomenėje daugeliu atvejų aukštesni nei vyrų. Moterims sunkiau siekti karjeros, jos dažnai priverstos sutikti dirbti žemesnio išsilavinimo ir kva-

lifikacijos reikalaujantį darbą. Nors pažymėtina tai, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų pasaulio šalių, pastaraisiais dešimtmečiais moters vaidmuo šeimoje ir visuomenėje po truputį keičiasi.

Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktai reglamentuoja lygius vyrų ir moterų darbo apmokėjimo principus, t. y. veikia gana griežtas vyrų ir moterų lygių galimybių užtikrinimo darbo rinkoje mechanizmas. Pavyzdžiui, Europos socialinė chartija (1996 m., 88 sk., II dalies 4 straipsnis) pabrėžia kiekvieno darbuotojo teisę į teisingą užmokestį už darbą, pagrįstą šiais principais: padidintas darbo užmokestis už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas, vienodas atlyginimas vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą, visų darbuotojų teisė į tinkamą išankstinį pranešimą apie atleidimą iš darbo, atskaitymų iš darbo užmokesčio ribojimas ir kt. Europos Bendrijos sutartis (141 straipsnio 1 dalis) įpareigoja valstybes nares užtikrinti, „kad būtų taikomas principas „už vienos ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimos nariams normalų gyvenimo lygį. Vienodas darbo užmokesčio nustatymas vyrams ir moterims reiškia, kad už tą patį darbą, grindžiamą vienetiniu tarifiniu apmokėjimu, atlyginimas turi būti skaičiuojamas pagal tą patį matavimo vieneta, taip pat darbas, kuris pagrįstas laikiniu apmokėjimu, turi būti įvertintas, remiantis vienodais kriterijais. Europos Tarybos direktyva (Nr. 76/207/EEB, 1975 m., 1 straipsnis) „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų srityje“ nurodo, jog „vienodo darbo užmokesčio principu“ laikomas visokios diskriminacijos dėl lyties panaikinimas, atlyginant už tą patį darbą ar už vienodos vertės darbą. Minėtosios ir daugelis kitų nuostatų atsispindi ir Lietuvos teisės aktuose. Darbo kodekso 186 straipsnio 3 dalis, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 dalis numato darbdavio pareigą vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokėti vienodą darbo užmokestį.

Problema ta, kad teisės aktų, normatyvinių dokumentų nuostatos yra konstruktyvios, nustatant konkrečių darbo užmokesčių įvairių specialybių darbuotojams, dirbantiems skirtingos ekonominės veiklos įmonėse. Pabrėžtina tai, kad vien jų konkrečios įmonės darbo apmokėjimo proceso organizavimui neužtenka, kadangi atitinkamo darbo užmokesčio nustatymas darbuotojui susijęs su kiekybine ir kokybine darbų analize, vidaus ir išorės darbo rinkose nusistovėjusiais atitinkamos ekonominės veiklos ar specialybės darbuotojų darbo užmokesčiais, įvairiomis materialinio ir moralinio skatinimo programomis. Šios aplinkybės ir sąlygoja pagrindinių vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų egzistavimą.

Darbo tikslas – atlikti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje analizę šiuolaikinėje rinkos ekonomikoje vykstančių sparčių pokyčių kontekste.

Šiam tikslui pasiekti iškelti **uždaviniai**:

- 1) išskirti pagrindinius veiksnius, darančius įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams darbo rinkoje;
- 2) išnagrinėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio pokyčius ir nelygumus Lietuvos darbo rinkoje, remiantis statistinių duomenų analize;
- 3) atlikti informacijos ir ryšių bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų darbuotojų (vyrų ir moterų) darbo užmokesčio skirtumų analizę, anketinės apklausos pagrindu.

Tyrimo objektas – vyrų ir moterų darbo užmokesčiai.

Darbo metodai: mokslinės literatūros šaltinių sisteminė analizė, Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktų studijavimas ir analizė, Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistinių duomenų ir autorės atliktos anketinės apklausos rezultatų analizė, lyginimas, grupavimas ir detalizavimas, naudojant statistikos analizės programinės įrangos paketą SPSS, galutinių duomenų apibūdinimas.

Veiksniai, darančys įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumams

Sparčią įmonės veiklą, jos plėtrą, šiandien dažnai grindžiamą socialinės atsakomybės principais, lemia nematerialinių vertybių svarbos supratimo didėjimas, darančias įtaką diskriminacijos mažėjimui amžiaus ir lyties pagrindu, taip pat moterų ir mažumų lygių teisių užtikrinimui versle. Vis dėlto moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje užtikrinimo problema egzistuoja ir dažnai diskutuojama, ypač darbo apmokėjimo aspektas. Šių klausimų aktualumą pagrindžia ir šiuolaikinės mokslo krypties – lyčių sociologijos (angl. *gender sociology*) vystymasis, kurios tyrimų centras yra socialinė vyrų ir moterų nelygybė (Zake, 2011).

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, susiformavę darbo rinkoje, gali būti aiškinami ir teisin-

gumo teorijų (vok. *Die Gerechtigkeitstheorien*) nuostatomis, tokiomis kaip teisingumas nustatant darbo užmokesčių, analizuojamą vadybos mokslo srities specialistų, teisingumas filosofiniu aspektu ir teisingo paskirstymo principas (Köbler, 2001). Köbler (2001) kalbėdamas apie teisingumą darbo užmokesčio nustatymo srityje išskiria kertinius ir papildomus jo įgyvendinimo principus. Autorius kertinius teisingumo realizavimo principus sieja su darbo vietos reikalavimais, darbuotojo darbo kokybe ir rinkos sąlygomis. Papildantys aspektai, įgyvendinant darbo užmokesčio nustatymo teisingumą, yra teisingumas socialiniu, darbuotojo poreikių, kvalifikacijos ir pasiekimų, paskirstymo aspektais.

Minėtųjų teisingumo teorijų nuostatų įgyvendinimas įmonės darbo apmokėjimo procese susijęs su darbo užmokesčio nustatymui įtaką darančiais tiek rinkos, tiek vidinės įmonės aplinkos veiksniais. Sąlygojant šiems veiksniams įvertinama darbo užmokesčio dydžio ir darbuotojo lyties priklausomybė, atsirandanti dėl skirtingų lyčių charakteristikų ir diskriminacijos darbo rinkoje. Vienas iš svarbiausių išorinės aplinkos arba rinkos veiksnių, darančių itin didelę įtaką darbo užmokesčio nustatymui, yra darbo rinkos sąlygos šalyje, regione ir atitinkamoje ekonominėje veikloje, o tiksliau – nustatant darbuotojui darbo užmokesčių, būtina atsižvelgti į vidutinį šalies, regiono ir ekonominės veiklos darbo užmokesčių pagal amžių, lytį, išsilavinimą, pareigybes ir stažą. Problema ta, kad skelbiamas statistinis moterų vidutinis darbo užmokestis daugeliu atvejų yra mažesnis nei vyrų darbo užmokestis. Sąlygojant minėtoms aplinkybėms, įmonės turi pagrindą nustatyti žemesnį moterų darbuotojų darbo užmokesčių (ypač įdarbinant moterį ir nustatant pradinį darbo užmokesčių, paliekant darbo užmokesčio kėlimo galimybes). Be abejo, vyrui nustačius didesnį pradinį darbo užmokesčių, atitinkantį to meto rinkos sąlygas, pradinė darbo užmokesčio didėjimo bazė yra didesnė.

Koeniger ir kt. (2007) išskiria tokius išorinės aplinkos, darbo rinkos veiksnius, kaip griežta užimtumo politika, nedarbo draudimo išmokos (jų dydis ir mokėjimo trukmė), technologijų raida, minimalus darbo užmokestis, kaip darančius įtaką darbo užmokesčio nelygybei tarp darbuotojų vyrų. Atliktų empirinių tyrimų rezultatai parodė, kad griežtesni darbo teisės aktai, palankesni išmokų dydžiai ir mokėjimo trukmė, didesnis minimalus darbo užmokestis yra susiję su mažesne vyrų darbo užmokesčio nelygybe. Šių veiksnių pakitimai gali paaiškinti esminius pokyčius vyrų darbo užmokesčio skirtumuose, į kuriuos būtina atsižvelgti, nes konkurencija tarp darbuotojų vyrų dėl didesnio pagrindinio darbo užmokesčio ir kitų papildomų išmokų daro įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio padidėjimui šalies darbo rinkoje. Apskritai skelbiamas statistinis vyrų darbo užmokestis įmonių prakti-

koje dažnai yra dar didesnis, nes fiksuojama tik pagrindinio darbo užmokesčio statistika, neatsižvelgiant į papildomas išmokas, priedus, suteiktas paslaugas ir naudas, įmonėje naudojamas motyvacines priemones, o vyrų priėjimas ir naudojimas papildomu piniginiu darbo užmokesčiu, nematerialinėmis priemonėmis yra didesnis (Grybaitė, 2006). Kai to priežastis galima įvardyti tai, kad moterys dažniau dominuoja mažai mokamose ir neperspektyviose profesinėse srityse (sveikatos, švietimo, maitinimo ir apgyvendinimo paslaugų) arba moterys atlieka menkai apmokamas technines užduotis, o vyrai – gerai apmokamą eksperimentinį darbą (Guščinskienė ir kt., 2009). Šios aplinkybės sąlygoja tai, kad daug rečiau naudojamos tokios papildomos moterų darbo apmokėjimo, motyvavimo priemonės, kaip telefono, kompiuterio, automobilio, būsto suteikimas, medicinos paslaugos ir pan. (Grybaitė, 2006). Taigi, teigtina tai, kad moterys dirba mažiau prestižinėse darbo vietose, jų darbo užmokestis už tą patį darbą yra statistiškai mažesnis arba moterys dirba mažiau apmokamose ekonominėse veiklose.

Daugelis autorių pritaria, kad vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus sąlygoja darbo rinkos susiskaldymas, t. y. skirtingų lyčių darbuotojų pasiskirstymas atskirose ekonominėse veiklose. Vyrų darbuotojų skaičius daug didesnis pažangesnėse, daugiau investicijų pritraukiančiose veiklose, kuriose investicijos į žmogiškųjų išteklių plėtrą taip pat yra didžiausios. Būtent tinkamas investicijų į nematerialųjį kapitalą skirtingose ekonominėse veiklose nukreipimas gali veikti priešinga kryptimi, t. y. ne didinti, o sumažinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus (Asplund ir kt., 2011). Tuo tarpu Alaez-Aller ir kt. (2011) lyčių darbo užmokesčio atotrūkį sieja ne su darbuotojų pasiskirstymu atskirose ekonominėse veiklose, bet su skirtingomis vyrų ir moterų įsidarbinimo galimybėmis, ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų skaičiumi ir trumpalaikę darbuotojų nuoma šalyje. Autorių atlikta lyčių darbo užmokesčio skirtumų analizė trylikoje Europos Sąjungos valstybių narių leido išskirti tam tikrus regionus pagal vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį ir jo priežastis, kurios siejamos su šalies specifinėmis darbo rinkos ypatybėmis. Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo dieną arba pagal terminuotą darbo sutartį, kas daro įtaką vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio padidėjimui. Paminėtina tai, kad dažnesnis tam tikros amžiaus grupės (iki 35 metų) moterų trumpalaikis darbas ir darbas ne visą dieną sąlygoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą (netgi jo didėjimą) ir kitose amžiaus grupėse.

Heinze ir kt. (2010) darbo rinkoje egzistuojanti lyčių darbo užmokesčio atotrūkį sieja su žmogiškųjų išteklių politika įmonėje (nesvarbu, kokioje ekonominėje veikloje ji veikia), nes darbuotojai vyrai ir moterys, pasižymintys tomis pačiomis žmogiškojo kapita-

lo charakteristikomis, gali gauti nevienodą pagrindinį darbo užmokestį arba naudotis skirtingomis papildomomis naudomis. Didelėse įmonėse, kuriose veikia darbuotojų darbo tarybos ir populiarūs kolektyviniai susitarimai, vyrų ir moterų, atliekančių vienodos vertės darbą, užmokesčio skirtumas mažesnis. Darbo tarybos sąlygoja darbo užmokesčio sistemų pokyčius įmonėse. Įdomu tai, kad darbo tarybų moterų ir vyrų narių santykis nedaro įtakos lyčių darbo užmokesčio atotrūkio mažėjimui įmonėje, nes moterų tarybos narių interesai labiausiai susiję su darbo sąlygų gerinimu, darbo ir šeimos planavimo derinimo esamoje darbovietėje klausimų sprendimu.

Per ilgus dešimtmečius susiformavę lyčių stereotipai apie moters vaidmenį šeimoje dažnai įvardijami kaip viena iš svarbiausių kliūčių, trukdančių moterims integruotis į darbo rinką ir pradėti nuosavą verslą (Startienė ir kt., 2008). Nagrinėjant lyčių vaidmens stereotipą, būtina atkreipti dėmesį į racionalaus išteklių naudojimo ir jų kontrolės klausimus, dalyvavimo gamybos ir reprodukcijos procesuose bei jų skatinimo problemas, taip pat pareigų pasiskirstymo namų ūkių veikloje klausimus (Guščinskienė ir kt., 2009b). Šiais laikais atliekama nemažai vyrų ir moterų darbo užmokesčio kitimo atsižvelgiant į jų šeimines padėti tyrimų. Teigiama, kad santuoka skirtingai veikia vyrų ir moterų karjerą ir darbo apmokėjimą (Petersen ir kt., 2011). Vyrams darbuotojams santuoka ir tėvystė daro didesnę teigiamą poveikį darbo užmokesčio kitimui nei moterims. To priežastimi dažnai įvardijama tai, kad tos pačios asmeninės savybės, sąlygojančios vyrus sukurti šeimą, taip pat daro įtaką jų darbo produktyvumui ir kartu darbo užmokesčio didėjimui. Vedę ir tapę tėvais vyrai yra produktyvesni nei vyrai, kurie net negalvoja apie tai. Be abejo, kyla daug abejonių ir diskusijų dėl ryšio tarp šeiminių padėties ir darbuotojo darbo produktyvumo (Petersen ir kt., 2011).

Kadangi šeiminių darbuotojo padėtis ilgą laiką išlieka stabili, didžiausia šio veiksnio įtaka nustatant darbo užmokestį darbuotojui yra tada, kai kuriamos naujos darbo vietos ir įdarbinamas naujas darbuotojas, tačiau nedaro ryškios įtakos darbo užmokesčio didinimo galimybėms. Darbo užmokesčio padidėjimo galimybės atsiranda tik pakitus šeiminei padėčiai, vėliau šis veiksnys įtakos neturi (Petersen ir kt., 2011). Taip pat teigtina, kad tam tikrų profesijų žmonėms šeiminių padėties veiksnio svarbumo darbo užmokesčio nustatymui akcentavimas sąlygoja atskirų profesijų skirstymą į vyriškas ir moteriškas aktualumo didėjimą.

Zake (2011) atliktų probleminių lyčių lygybės viešojo administravimo veikloje Latvijoje klausimų analizės rezultatai parodė, kad, nors moterys pasižymi dideliu talentu ir išsilavinimu, tačiau rečiau užima aukščiausio lygio vadovaujančias pareigas verslo ir viešojo administravimo srityse, ko priežastis sunku

įvardyti. Nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo, vyrai greičiau kyla profesinės karjeros laiptais, užima geresnes pareigas ir gauna didesnius darbo užmokesčius. Pažymėtina tai, kad, remiantis pakankamais įrodymais, vyrų ir moterų nelygybės pagal gaunamą darbo užmokestį ir išsilavinimą priežastimi galima įvardyti tai, kad moterys yra linkusios mažiau investuoti į savo karjerą (Asplund ir kt., 2011).

Ypač šalies atsigavimo iš ekonominio nuosmukio laikotarpiu įmonėms svarbu įvertinti ir užtikrinti vyrų ir moterų lygias galimybes, nes lyčių diskriminacija aštrina ekonominio nuosmukio pasekmių neigiamą poveikį visos šalies ekonomikai. Zake (2011) tyrimai parodė, kad moterys žino skirtingų lyčių lygybės, diskriminacijos problemas darbo rinkoje, tačiau nerodo iniciatyvos jas sprendžiant. Labai svarbu visuomenėje aktyvinti moterų bendradarbiavimą ir solidarumą, keitimasi informacija lyčių lygybės problemų sprendimo klausimais (Zake, 2011).

Profesinės segregacijos arba darbų skirstymo į vyriškus ir moteriškus problema dažniausiai nagrinėjama diskriminacijos dėl lyties kontekste. Startienė ir kt. (2008) vyraujančius skirtumus tarp lyčių verslininkystėje aiškina feminizmo ir diskriminacijos nuostatų plėtra visuomenėje, demografinių veiksnių pokyčiais ir skirtingomis darbdavių vertybių skalėmis. Moterų diskriminacija vaidina lemiamą vaidmenį skurdo ir namų ūkių pajamų lygiui Europos Sąjungos šalyse, nes skurdo rizika dažniausiai aktuali tampa tiems namų ūkiams, kuriuose pagrindinis pajamų šaltinis yra dirbančių moterų darbo užmokestis (Gradin ir kt., 2010). Būtina suvokti, kad tik išsprendus darbo užmokesčio diferenciacijos problemas, susijusias su profesine vyrų ir moterų segregacija, galima tikėtis efektyvesnio lygybės principo šioje srityje užtikrinimo. Neužtenka nustatyti lygų užmokestį už tą patį darbą tos pačios profesijos atstovams. Ne mažiau svarbu yra palyginti įvairias profesijas ir, remiantis vienodais objektyviais kriterijais, nustatyti skirtingų profesijų atstovų darbo vertę.

Siekiant kuo išsamiau atlikti išorinės aplinkos veiksnių, tokių kaip atskirų lyčių dominavimas skirtingose ekonominėse veiklose ar profesijose, darbo rinkos specifiškumas, darančių įtaką moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumams vertinimą, antroje straipsnio dalyje pateikiamos Lietuvos darbo rinkos statistinių duomenų analizės rezultatų išvados.

Vyrų ir moterų darbo užmokesčio kitimas Lietuvos darbo rinkoje

Analizuojant Statistikos departamento prie LR Vyriausybės 2008–2011 metų Lietuvos darbo rinkos duomenis, matyti ryškus vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas. Paminėtina tai, kad visais nagrinėjamais metais vyrų mėnesinis vidutinis darbo užmokes-

tis buvo didesnis, o moterų mažesnis nei atitinkamų metų Lietuvos vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. 2008 metais vyrų vidutinis darbo užmokestis buvo apie 10 proc. didesnis, o moterų apie 10 proc. mažesnis lyginant su to meto vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu Lietuvoje (2009 metais šis skirtumas – daugiau kaip 6 proc., 2010 metais – daugiau kaip 7 proc., o 2011 metais skirtumas išaugo net iki 14 proc.) (žr. 1 lentelę).

Remiantis minėtomis teorinėmis nuostatomis, vienas svarbiausių veiksnių, darančių įtaką atskirų lyčių darbo užmokesčio skirtumams, yra dirbančių vyrų ir moterų skaičius atskirose ekonominėse veiklose, t. y. daugiau vyrų dirba geriau apmokamose veiklose. Pasirinkta atlikti tų ekonominių veiklų darbo rinkos rodiklių lyginamąją analizę, kuriose dirbančių darbo užmokestis Lietuvoje yra mažiausias ir didžiausias. Nagrinėjant apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklą, kurioje dirbančiųjų darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje yra mažiausias, matyti, kad joje iš tiesų dirba daug daugiau moterų nei vyrų (2010 metais šioje veikloje moterų darbuotojų skaičius beveik 74 proc. viršijo vyrų darbuotojų skaičių, 2011 metais – 72 proc.). Nors apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje daugiausia dirba moterys, vyrų vidutinis darbo užmokestis šioje veikloje yra didesnis (2008 m. didesnis 20,2 proc., 2009 m. – 19,5 proc., 2010 m. – 17,6 proc., o 2011 metais – 15,5 proc.). Paminėtina tai, kad šis skirtumas nagrinėjamu laikotarpiu mažėjo – per ketverius metus sumažėjo beveik 5 procentiniais punktais. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje dirbančių vyrų vidutinis darbo užmokestis 2008–2011 metų laikotarpiu buvo apie 30 procentų mažesnis, o moterų – apie 45 procentus mažesnis lyginant su atitinkamų metų vidutiniu darbo užmokesčiu Lietuvoje.

Visiškai kitokia situacija išryškėja finansinėje ir draudimo veikloje, kurioje dirbančiųjų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje yra didžiausias. Nors 2008–2011 metų laikotarpiu moterų darbuotojų šioje ekonominėje veikloje buvo dvigubai daugiau nei vyrų, tačiau vėlgį vyrų darbo užmokestis buvo daug didesnis (2008 ir 2009 metais didesnis 42 proc., 2010 m. – 41,3 proc., 2011 m. – 40,5 proc.). Būtent finansų ir draudimo veikloje fiksuojamas didžiausias vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis Lietuvos darbo rinkoje. Nors paminėtina tai, kad švietimo veikloje, kurioje daugiau nei 70 proc. darbuotojų sudaro moterys, lyčių darbo užmokesčio atotrūkis buvo vienas mažiausių (2009 metais netgi matomas 1,2 proc. didesnis moterų darbo užmokestis nei vyrų šioje veikloje).

Informacijos ir ryšių veikloje dirbančiųjų darbo užmokestis taip pat vienas didžiausių Lietuvos darbo rinkoje (mažesnis tik už vidutinį finansinės ir draudimo

veiklos darbuotojų darbo užmokestį). Akcentuotina ir tai, kad informacijos ir ryšių veikloje tarp moterų ir vyrų darbuotojų skaičiaus nėra tokio ryškaus atotrūkio kaip finansinėje ir draudimo veikloje: 2008 m. dirbo beveik 14 proc. daugiau vyrų darbuotojų, 2009 m. – daugiau 16,7 proc., 2010 m. ir 2011 m. – per 20 proc. (kaip jau buvo minėta finansų ir draudimo veikloje

moterų dirba dvigubai daugiau nei vyrų). Informacijos ir ryšių veikloje vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis buvo daug mažesnis nei finansinėje ir draudimo veikloje (paskutiniais nagrinėjamais metais lyčių užmokesčio atotrūkis informacijos ir ryšių veikloje siekė beveik 25 procentus) (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

Lietuvos darbo rinkos rodikliai 2008–2011 m. (skirtingų lyčių aspektas).

Lytis	Rodiklis	2008 m.	2009 m.	2010 m.	2011 m.	Pokytis 2008–2011 m.
VYRAI	1. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (VMBDU), Lt	2517 (+14,5 %)	2348 (+12,4 %)	2246,9 (+11,5 %)	2285,6 (+10,6 %)	-9,2 %
	1.1. Finansinė ir draudimo veikla	5 944 (+63,8 %)	5 718 (+64,0 %)	5 333 (+62,7 %)	5436 (+62,4 %)	-8,5 %
	1.2. Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	1 482 (-31,1 %)	1 369 (-33,4 %)	1 292 (-35,0 %)	1297 (-36,5 %)	-12,5 %
	1.3. Informacijos ir ryšių veikla	3 227 (+33,3 %)	3 356 (+38,7 %)	3 389 (+41,3 %)	3 667 (+44,3 %)	+11,9 %
	2. Dirbančių samdomųjų darbuotojų skaičius, tūkst.	659,8	579,2	556,8	583,8	-11,5 %
	2.1. Finansinė ir draudimo veikla	4 884	4 688	4 506	4 482	-8,2 %
	2.2. Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	6 361	5 030	4 649	5 233	-17,7 %
	2.3. Informacijos ir ryšių veikla	11 219	10 725	10 704	11 435	+1,9 %
	3. Darbo jėga, tūkst.	818,1	819,8	812,6	810,7	-0,9 %
	4. Bedarbių skaičius, tūkst.	49,5	139,8	172,4	143,9	+65,6 %
MOTERYS	1. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (VMBDU), Lt	2020,6 (-6,1 %)	1988,8 (-3,2 %)	1918,6 (-3,4 %)	1960,8 (-3,9 %)	-2,9 %
	1.1. Finansinė ir draudimo veikla	3 444 (+37,5 %)	3 320 (+33,1 %)	3 128 (+36,4 %)	3 236 (+36,9 %)	-6,0 %
	1.2. Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	1 183 (-45,0 %)	1 102 (-46,4 %)	1 065 (-46,4 %)	1 095 (-46,3 %)	-7,4 %
	1.3. Informacijos ir ryšių veikla	2 388 (+9,8 %)	2 526 (+18,6 %)	2 506 (+20,6 %)	2 752 (+25,8 %)	+13,2 %
	2. Dirbančių samdomųjų darbuotojų skaičius, tūkst.	672,3	654,8	628,6	629,7	-6,3 %
	2.1. Finansinė ir draudimo veikla	12 844	11 851	10 823	10 549	-17,8 %
	2.2. Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	25 121	20 349	17 861	18 785	-25,2 %
	2.3. Informacijos ir ryšių veikla	9 650	8 931	8 410	8 725	-9,6 %
	3. Darbo jėga, tūkst.	796,1	821,1	822,2	809	+1,6 %
	4. Bedarbių skaičius, tūkst.	44,8	85,3	118,8	104,9	+57,3 %

Skliaustuose palyginimui pateiktas santykis (proc.) su atitinkamų metų vidutiniu mėnesiniu bruto darbo užmokesčiu Lietuvoje (2008 m. – 2152 Lt, 2009 m. – 2056 Lt, 2010 m. – 1988 Lt, 2011 m. – 2042 Lt).

Sąlygojant minėtoms aplinkybėms, išryškėjo ekonominės veiklos specifikos, ypatumų įtaka vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkiui. Nors finansinėje ir draudimo veikloje darbuotojų moterų skaičius didesnis nei vyrų, tačiau išlikęs stereotipas, kad tai labiau „vyriška“ veikla arba vyrai šioje ekonominėje veikloje užima aukštesnes geriau apmokamas pareigas, kas sąlygoja ryškų lyčių darbo užmokesčio skirtumą. Tuo tarpu veiklose nuo seno siejamose su „moterišku“ darbu (pavyzdžiui, švietimo veikla), matyti didesnis darbuotojų moterų skaičius ir žymiai mažesnis lyčių darbo užmokesčio atotrūkis.

2008–2011 metų laikotarpiu vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje mažėjo, tačiau lyginant

vyrų ir moterų darbo užmokesčių kitimą, matyti, kad moterų darbo užmokesčio pokytis (tiek bendras Lietuvoje, tiek atskirose ekonominėse veiklose) šiek tiek mažesnis nei vyrų darbo užmokesčio pokytis. Taigi, nors vyrų vidutinis darbo užmokestis atskirais metais didesnis nei moterų, tačiau darytina išvada, kad ekonominio nuosmukio metu ar darant įtaką kitiems veiksniams, vyrų darbo užmokestis įmonėse mažinamas labiau.

Analizuojant Statistikos departamento prie LR Vyriausybės moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūki atskirose amžiaus grupėse, matyti, kad 2008–2011 metais visų amžiaus grupių darbuotojų vyrų darbo užmokestis buvo žymiai didesnis nei moterų viduti-

nis darbo užmokestis. Didžiausias atotrūkis fiksuotas 25–34 metų amžiaus ir 35–44 metų amžiaus grupėse: 2008 m. šių amžiaus grupių vyrų darbo užmokestis viršijo tų pačių amžiaus grupių moterų daugiau kaip 18 proc., 2009 m. – apie 23 proc. ir 2010 m. – apie 17 proc. Kitose amžiaus grupėse minėtas atotrūkis šiek tiek mažesnis. Visais nagrinėjamais metais iki 25 metų amžiaus darbuotojų vidutinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis maždaug 3 procentiniais punktais mažesnis nei tarp 25–34 metų amžiaus grupės darbuotojų.

Nagrinėjant statistinius Lietuvos darbo rinkos duomenis, tikslinga atlikti porinę koreliacinę analizę, siekiant nustatyti, ar egzistuoja stochastinis ryšys tarp vyrų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir tokių veiksnių kaip vyrų samdomųjų darbuotojų skaičius, vyrų bedarbių skaičius ir vyrų darbo jėgos šalyje (atitinkamai analizuojama moterų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir minėtų veiksnių koreliacinė priklausomybė) (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

Vyrų ir moterų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių ir kitų darbo rinkos veiksnių (pagal lytį) koreliacijos koeficientų (r) suvestinė

Vyrų ir moterų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių šalyje koreliacija su:	Vyrų ir moterų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių šalyje ir kitų darbo rinkos veiksnių (vyrų ir moterų) Pirsono (Pearson) ir Spirmano (Spearman) koreliacijos koeficientai (r)	
	<i>Lytis: vyras</i>	<i>Lytis moteris</i>
Darbo jėga šalyje pagal lytį (vyrų ir moterų)	-0,635 (Pearson) -0,300 (Spearman)	0,78 (Pearson) 0,017 (Spearman)
Dirbančiųjų samdomų darbuotojų skaičius šalyje pagal lytį (vyrų ir moterų)	0,402 (Pearson) 0,333 (Spearman)	0,828* (Pearson) 0,810* (Spearman)
Bedarbių skaičius šalyje pagal lytį (vyrų ir moterų)	-0,144 (Pearson) -0,067 (Spearman)	-0,198 (Pearson) -0,167 (Spearman)

*Koreliacija reikšminga, kai $p < 0,05$

Analizuojant 1998–2011 metų laikotarpio statistinius duomenis matyti, kad stochastinis ryšys tarp tokių nagrinėjamų veiksnių, kaip vidutinis mėnesinis vyrų bruto darbo užmokestis ir samdomųjų darbuotojų vyrų skaičius, vyrų darbo jėga, vyrų bedarbių skaičius, šalyje nėra reikšmingas, t. y. porinės koreliacijos koeficientai taikant Pirsono (Pearson) ir Spirmano (Spearman) kriterijus nėra reikšmingi ir iškeltoji prielaida apie stipraus teigiamo (neigiamo) tiesinio ryšio egzistavimą tarp vidutinio mėnesinio vyrų bruto darbo užmokesčio ir kitų veiksnių (darbuotojų vyrų skaičiaus, vyrų darbo jėgos ir vyrų bedarbių skaičiaus šalyje), nagrinėjant juos poromis, nėra teisinga.

Atlikus moterų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir atskirų minėtų veiksnių porinę koreliacinę analizę gauta, kad tik tarp dviejų rodiklių egzistuoja stiprus statistiškai reikšmingas ryšys – moterų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio ir samdomųjų darbuotojų moterų skaičiaus ($r=0,828$ (Pearson), $r=0,810$ (Spearman), $p < 0,05$). Teigtina tai, kad didesnis moterų darbuotojų skaičius sąlygoja didesnę vidutinį mėnesinį moterų darbo užmokestį. Viena iš minėto ryšio priežasčių galima įvardyti tai, kad moterų įsitraukimas darbo rinkoje daro įtaką aktyvesniam moterų bendradarbiavimui, lyčių lygybės problemų išskėlimui ir sprendimui, o ypač darbo užmokesčio klausimų akcentavimui. Šios aplinkybės sąlygoja, kad nuo seno vadinamosiose „moteriškose“ veiklose moterų darbo užmokesčiai didesni (pavyzdžiui, švietimo veiklose).

Paminėtina tai, kad kitose veiklose (pavyzdžiui, finansinėje ir draudimo veikloje), siejamose su „vyrišku“ darbu, kuriose nors ir dominuoja darbuotojos moterys, lyčių darbo užmokesčių atotrūkis yra ryškus.

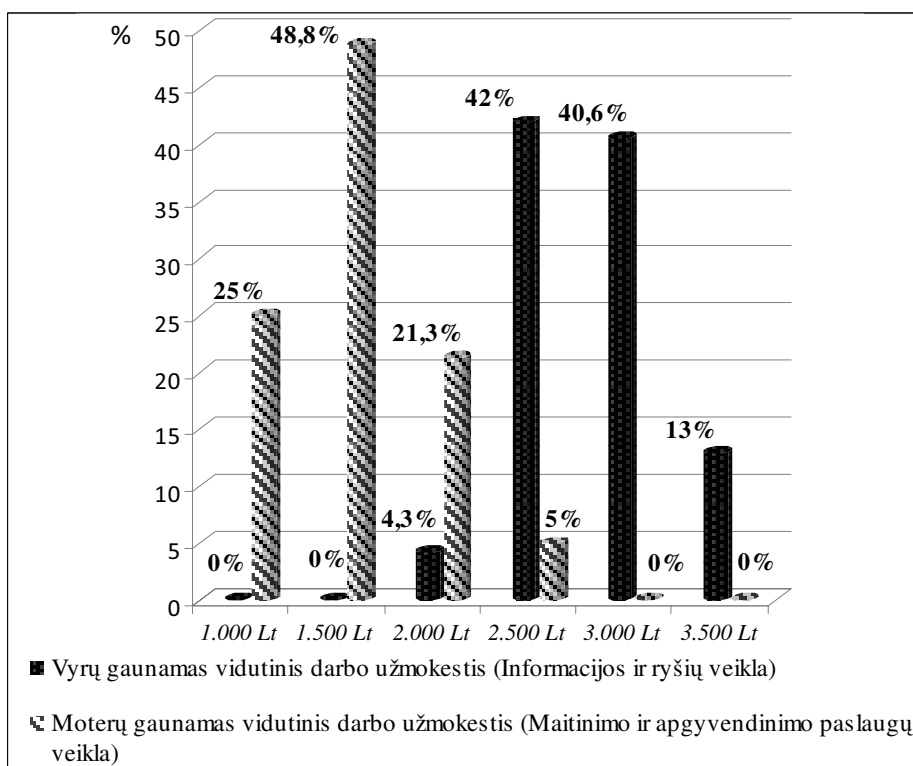
Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų empirinis tyrimas

2012 metų sausio–kovo mėnesiais autorės atlikto tyrimo metu anketinės apklausos būdu buvo apklausti 164 respondentai, dirbantys informacijos ir ryšių (75 respondentai) bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityse (89 respondentai). Anketinės apklausos (sudaryta trumpa anketa iš 10 uždaro tipo klausimų) rezultatai apdorojami naudojant statistinės analizės naudojant programinės įrangos paketą SPSS. Buvo pasirinkta apklausti šių ekonominių veiklų darbuotojus, nes, kaip jau parodė Lietuvos darbo rinkos statistinių duomenų analizė, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, kurioje dirbančiųjų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra mažiausias Lietuvoje, aiškiai dominuoja moterų darbas, o informacijos ir ryšių veikloje (joje dirbančiųjų darbuotojų vidutinis darbo užmokestis vienas didžiausių Lietuvoje) dirba daugiau vyrų, taip pat matomas žymus lyčių darbo užmokesčio skirtumas minėtose ekonominėse veiklose. Anketine apklausa, siekiama giliau išnagrinėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, atsižvelgiant į darbuotojų amžių, šeiminių padėčių, darbo patirtį dabartinėje darbovietėje ir papildomo darbo užmokesčio galimybes dirbant viršvalandinį darbą.

Dauguma apklaustųjų, dirbančių informacijos ir ryšių veikloje, yra vyrai (69 respondentai), o dauguma apklaustųjų, kurie dirba apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų srityje – moterys (80 apklaustųjų), t. y. apklaustos tik 6 moterys, dirbančios informacijos ir ryšių veikloje, ir tik 9 vyrai, kurių veiklos sritis yra apgyvendinimas ir maitinimas. Straipsnyje nagrinėjami tikrai respondentų vyrų, dirbančių informacijos ir ryšių veikloje, ir apklaustų moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, anketinės apklausos rezultatai, nes netikslinga pateikti visų apklaustų vyrų ir moterų darbo užmokesčių, neatsižvelgiant į ekonominę veiklą. Taigi, anketinės apklausos rezultatų analizė parodys ne tik vyrų ir moterų, bet ir skirtingų ekonominių veiklų darbo apmokėjimo skirtumus. Vėlgi pabrėžtina tai, kad, kaip ir parodė

mokslinių literatūros šaltinių analizė, viena iš vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų priežasčių yra jų dominavimas skirtingose ekonominėse veiklose.

Pirmiausia tikslinga išnagrinėti atskirų lyčių darbuotojų gaunamą vidutinį darbo užmokesčių (žr. pav.). Apklaustųjų vyrų ir moterų, dirbančių skirtingose ekonominėse veiklose, darbo užmokesčio skirtumas yra žymus: dauguma moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, nurodė gaunančios 1500 Lt darbo užmokesčių (48,8 proc. visų apklaustų moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo veikloje), o dauguma vyrų, kurių veikla yra informacija ir ryšiai, teigė gaunantys 2500 Lt arba 3000 Lt vidutinį darbo užmokesčių (atitinkamai 42 proc. ir 40,6 proc. visų apklaustųjų informacijos ir ryšių srities vyrų).



Pav. Apklaustų vyrų ir moterų (proc.) gaunamas vidutinis darbo užmokeskis paskutiniais metais dabartinėje darbovietėje, Lt (anketinės apklausos duomenys).

Respondentai, dirbantys informacijos ir ryšių veikloje, nenurodė gaunantys 1000 Lt ir 1500 Lt darbo užmokesčių, o moterys, dirbančios apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, nenurodė 3000–3500 Lt ir didesnio gaunamo darbo užmokesčio. Apklaustų vyrų, dirbančių informacijos ir ryšių veikloje, darbo užmokesčio vidurkis beveik 46 procentais didesnis nei moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, gaunamo darbo užmokesčio vidurkis (atitinkamai vyrų darbo užmokesčio vidurkis buvo 2811,6 Lt, moterų – 1531,3 Lt). Darytina išvada, jog darbo užmokesčio nustatymui įtaką daro ekonominės veiklos ypatumai, darbo specifika, tačiau tikslinga atei-

tyje atlikti išsamesnius tyrimus minėtais klausimais.

Nors respondentų vyrų darbo užmokeskis ženkliai didesnis nei moterų, tačiau daugiau moterų yra patenkintos savo dabartiniu darbu ir jo apmokėjimu, t. y. 76 proc. respondentų vyrų ir net 80 proc. moterų yra patenkinti dabartiniu savo darbu ir jo apmokėjimu. Tai galima sieti su didesniais vyrų poreikiais ir galimybėmis eiti aukštesnes pareigas, gauti didesnę darbo užmokesčių, ką, be abejo, sąlygoja ir visuomenėje vyraujančios nuostatos apie palankesnes sąlygas darbuotojams vyrams įsitvirtinti darbo rinkoje.

Minėtą lyčių darbo užmokesčio skirtumą galima sieti ir su skirtinga apklaustų vyrų ir moterų darbo pa-

tirtimi dabartinėje darbovietėje. Dauguma respondentų vyrų, kurių veiklos sritis yra informacija ir ryšiai, nurodė 4–6 metų darbo patirtį dabartinėje darbovietėje. Pažymėtina tai, kad moterys daugiausiai nurodė mažiau nei vienerių arba 1–3 metų darbo patirtį dabartinėje jų darbovietėje. Vėlgi išryškėja skirtingose ekonominėse veiklose nusistovėję darbo ypatumai: apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sferoje dažnai įsidarbina jauno amžiaus, darbo patirties neturintys, dar specialybės neįgiję žmonės, kuriuos tenkina 1000–1500 Lt darbo užmokestis. Anketinės apklausos rezultatai parodė, kad dauguma apklaustų vyrų, dirbančių informacijos ir ryšių veikloje, yra nevedę ir gauna 2500–3000 Lt darbo užmokestį. Palyginimui matyti, kad dauguma apklaustų moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, yra neištekėjusios, kurios nurodė 1500 Lt gaunamą darbo užmokestį.

Taigi, analizuojant lyčių darbo užmokesčio skirtumus, atsižvelgiant į jų šeimynės padėties ir darbo patirties dabartinėje darbovietėje aspektus, nematyti ryškios priklausomybės tarp didesnio vyrų ar moterų darbo užmokesčio ir šių minėtų veiksnių. To priežastimi pirmiausia galima įvardyti tyrimo imties nepakankamumą, siekiant išsamiai išnagrinėti minėtus klausimus, nes, tikėtinas dalykas, kad didesnė tiriamųjų imtis gali parodyti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, jų pokyčius atsižvelgiant į respondentų šeimynę padėtį ir darbo patirtį.

Kitas svarbus veiksnys, darantis įtaką darbo užmokesčio nustatymui, yra darbuotojo amžius, todėl tikslinga išnagrinėti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, atsižvelgiant į jų amžių. Paminėtina tai, kad daugiausia apklaustųjų (tiek vyrų, tiek moterų) buvo dviejų amžiaus grupių – 21–30 amžiaus arba 31–40 amžiaus darbuotojai (94 proc. vyrų ir 91 proc. moterų). Analizuojant 21–30 metų ir 31–40 metų amžiaus vyrų ir moterų nurodytą darbo užmokesčių vidurkius, matyti ryškus atotrūkis tarp skirtingų lyčių darbo užmokesčio. 21–30 metų amžiaus grupės respondentų vyrų gaunamo darbo užmokesčio vidurkis 44 procentais didesnis nei minėtos amžiaus grupės apklaustų moterų darbo užmokesčio vidurkis, o tarp 31–40 metų amžiaus respondentų šis atotrūkis siekia net 50 procentų. Empirinio tyrimo rezultatai nepaneigia teorinėje straipsnio dalyje nagrinėtos nuostatos, kad darbinės veiklos pradžioje (įsidarbinant) vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra mažesnis, o didėjant darbuotojo amžiui ir patirčiai šis skirtumas išryškėja labiau.

Svarbu tai, kad apklausa taip pat parodė skirtingą vyrų ir moterų darbo užmokesčio didėjimo tempą, lyginant atskirų amžiaus grupių darbuotojų darbo užmokesčius. Teigtina, kad skirtingo amžiaus moterų toje pačioje ekonominėje veikloje darbo užmokestis

skiriasi nežymiai arba kad moterų darbo užmokesčio ir amžiaus tiesioginė priklausomybė tam tikroje ekonominėje veikloje yra silpnesnė. Apklausos rezultatai parodė, kad 31–40 m. amžiaus moterų darbo užmokesčio vidurkis tik 1,4 procento didesnis nei 21–30 amžiaus moterų darbo užmokesčio vidurkis, o tarp skirtingų amžiaus grupių vyrų darbo užmokesčio vidurkių skirtumas siekė beveik 12 procentų. To priežastis gali būti aktyvesnis vyrų dalyvavimas kvalifikacijos kėlime, mokymuose, greitesnis kilimas karjeros laiptais, įsitvirtinimas darbo rinkoje arba šių minėtų amžiaus grupių moterų naudojimas motinystės atostogomis. Anketinė apklausa parodė, kad respondentai vyrai išskyrė tokius svarbiausius motyvuojančius veiksnius dabartinėje darbovietėje, kaip piniginis darbo užmokestis, geri santykiai su kolegomis ir vadovais, komfortabili darbo vieta ir aplinka, taip pat karjeros galimybės įmonėje. Apklaustų moterų atsakymai šiuo klausimu nesiskyrė, tik jos dar akcentavo laiko planavimo galimybių svarbą darbovietėje.

Viena iš lyčių darbo užmokesčio skirtumų priežasčių įvardijamas didesnis vyrų naudojimas papildomu piniginiu darbo užmokesčiu ir nematerialinėmis priemonėmis. Viršvalandinis darbas, kuris įmonėse organizuojamas neprieštaraujant galiojančioms teisės aktų nuostatoms Lietuvos darbo rinkoje, yra viena iš galimybių darbuotojams gauti papildomų pajamų už papildomai atliekamus darbus. Dauguma apklaustųjų tiek moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, tiek vyrų, dirbančių informacijos ir ryšių veikloje, nurodė dirbantys viršvalandinį darbą dabartinėje darbovietėje (71 proc. vyrų ir 60 proc. moterų). Analizuojant respondentų atsakymus į anketos klausimus apie viršvalandinį darbą, darytini tokie apibendrinimai:

- Dauguma apklaustų vyrų, kuriems tenka dirbti viršvalandžius dabartinėje darbovietėje informacijos ir ryšių veikloje, nurodė gaunantys 2500–3000 Lt darbo užmokestį. Kadangi apie 90 proc. minėtų respondentų, kuriems tenka dirbti viršvalandžius, nurodė dirbantys apmokamą viršvalandinį darbą, galima teigti, kad vyrai, dirbantys informacijos ir ryšių veikloje, gauna bazinį darbo užmokestį ir papildomas priemokas arba kintamąjį darbo užmokestį už viršvalandinį darbą.
- Daugiau nei pusei apklaustų moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, tenka dirbti viršvalandžius dabartinėje darbovietėje. Dauguma šių respondentų nurodė gaunančios 1000–1500 Lt darbo užmokestį. Tai rodo mažą moterų, dirbančių apmokamus viršvalandžius, bazinį darbo užmokestį arba tai, kad minėtoje veikloje gana populiarus neapmokamas viršvalandinis darbas (apie 30 proc. dirbančių viršvalandinį darbą moterų nurodė negaunančios už jį užmokesčio).

- Skirtingas šiose ekonominėse veiklose darbuotojų darbo pobūdis taip pat daro įtaką viršvalandinio darbo organizavimo ypatumams. Darbuotojai, dirbantys informacijos ir ryšių veikloje, dažniausiai gauna konkretų papildomą darbą, už kurio atlikimą mokamas papildomas padidintas užmokestis, pasirašant susitarimą su darbdaviu dėl viršvalandinio darbo. Tuo tarpu apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje darbuotojai dažnai atlieka neužbaigtus darbus pasibaigus nustatytais darbo valandoms, nesutarę su darbdaviu dėl viršvalandžių apmokėjimo.

Atliktos informacijos ir ryšių bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų darbuotojų apklausos rezultatai parodė ryškią vyrų ir moterų darbo užmokesčio diferenciaciją Lietuvos darbo rinkoje: moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje darbo užmokestis žymiai mažesnis nei informacijos ir ryšių srities darbuotojų vyrų, vertinant pagal skirtingus aspektus. Minėti skirtumai susiformavo dėl tokių priežasčių, kaip dirbamo darbo pobūdis, ekonominės veiklos ypatumai, lyčių skirtingas požiūris į darbą ir naudojimąsi papildomo darbo galimybėmis, siekiant didesnio darbo užmokesčio (pavyzdžiui, dirbant viršvalandinį darbą).

Išvados

1. Atlikta įvairių mokslinių literatūros šaltinių analizė atskleidė daug požiūrių į vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus, kuriuos sąlygoja atskirų lyčių dominavimas skirtingose ekonominėse veiklose ar profesijose, nevienodos vyrų ir moterų karjeros ir šeimos planavimo galimybės, atskirų lyčių skirtingas požiūris į karjeros siekimą, taip pat atskirų šalių išorinės aplinkos sąlygos – darbo rinkos specifiškumas, ekonominė situacija.
2. Vyrų ir moterų darbas, jo apmokėjimas plačiai nagrinėjamas ne tik ekonomikos ir vadybos, bet ir teisės specialistų, nes teisės aktai, reglamentuojantys atskirų lyčių darbo apmokėjimo nelygybę, diskriminacijos klausimus, turi būti vyrų ir moterų darbo organizavimo kiekvienoje įmonėje bazinis pagrindas, siekiant mažesnio lyčių darbo užmokesčio atotrūkio darbo rinkoje.
3. Ekonominėse veiklose, kurios pagal nusistovėjusius visuomenėje stereotipus labiau priskiriamos „vyrishkoms“ veikloms arba vyrai šioje ekonominėje veikloje užima aukštesnes geriau apmokamas pareigas, fiksuojamas ryškus lyčių darbo užmokesčio skirtumas, o veiklose, nuo seno siejamos su „moterišku“ darbu, matyti žymiai mažesnis lyčių darbo užmokesčio atotrūkis. Tai paaiškina egzistuojantis stiprus tiesinis ryšys tarp moterų darbo užmokesčio ir moterų darbuotojų skaičiaus, rodantis moterų darbuotojų aktyvią veiklą ir iniciatyvas, sprendžiant darbo užmokesčio nustatymo ir apskritai lyčių lygybės darbo rinkoje klausimus, tose ekonominėse veiklose, kuriose dominuoja moterų darbas.
4. Analizuojant skirtingų lyčių atskirų amžiaus grupių darbo užmokesčio skirtumus, remiantis atliktos anketinės apklausos rezultatais, matyti, kad 31–40 amžiaus grupės vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis didesnis nei 21–30 amžiaus grupės, t. y. darbuotojui vyrui įsitvirtinus darbo rinkoje darbo užmokestis didėja labiau. Minėtos aplinkybės sietinos su aktyvesniu vyrų karjeros siekimu arba su moterų darbo ir šeimos planavimo derinimu.
5. Atliktos anketinės apklausos rezultatų analizė atskleidė vyrų, dirbančių informacijos ir ryšių ekonominėje veikloje, ir moterų, dirbančių apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje, ryškų darbo užmokesčio skirtumą, kurį galima paaiškinti skirtingu darbo pobūdžiu ir ypatumais atskirose ekonominėse veiklose: apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sferoje dažnai įsidarbina jauno amžiaus, darbo patirties neturintys, dar specialybės neįgiję žmonės, kuriuos tenkina gaunamas vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje, o informacijos ir ryšių veikloje tik pradėję dirbti darbuotojai reikalauja didesnio darbo užmokesčio, nes minėtieji darbuotojai neretai jau yra įgiję reikalingą, dažniausiai aukštąjį, išsilavinimą.
6. Darbuotojų darbo ypatumai informacijos ir ryšių bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklose daro įtaką viršvalandinio darbo organizavimui ir darbuotojų galimybėms uždirbti daugiau dirbant papildomą darbą, t. y. informacijos ir ryšių veikloje dirbančių darbuotojų (dominuoja darbuotojai vyrai) darbo pobūtis sąlygoja palankias aplinkybes pasinaudoti papildomomis darbo užmokesčio priemonėmis, o apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikloje dirbantys darbuotojai (dominuoja darbuotojos moterys) tam neturi palankių galimybių.
7. Siekiant vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkio Lietuvos darbo rinkoje mažėjimo, pirmiausia būtina įmonėms, ypač veikiančioms ekonominėse veiklose, kuriose vidutinis darbuotojų darbo užmokestis yra vienas mažiausių, tobulinti žmoniškųjų išteklių valdymo ir darbo apmokėjimo sistemas, atsižvelgiant į skirtingų lyčių darbuotojų interesus, susijusius su darbuotojus tenkinančiu materialiu ir nematerialiu darbo užmokesčiu, santykiais su vadovais ir kolegomis, palankia darbo aplinka, šeimos ir karjeros derinimu, taip pat viršvalandinio darbo galimybėmis.

Literatūra

1. Alaez-Aller, R., Longas-Garcia, J. C., Ullibarri-Arce, M. (2011). Visualising Gender Wage Differences in the European Union. *Gender, Work and Organization*, 18 (S1), 49–87.
2. Asplund, R., Napari, S. (2011). Intangibles and the Gender Wage Gap: An Analysis of Gender Wage Gaps Across Occupations in the Finnish Private Sector. *Journal of Labor Research*, 32, 305–325.
3. Bedarbiai 1998–2011 m. Požymiai: nedarbo trukmė, amžius, gyvenamoji vietovė, lytis, metai. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>>.
4. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 1998–2011 m. Požymiai: amžius, gyvenamoji vietovė, lytis, ekonominė veikla, metai. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>>.
5. Davies, P. (1996). *EC Labour Law: Principles and Perspectives*. New York: Oxford University Press.
6. Davulis, T., Usonis, J. (2004). *Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys. Tarptautiniai dokumentai, VI d.* Vilnius: Teisinės informacijos centras.
7. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 49-1704.
8. Gradin, C., Coral del Rio, C., Canto, O. (2010). Gender Wage Discrimination and Poverty in the EU. *Feminist Economics*, 16 (2), 73–109.
9. Grybaitė, V. (2006). Lyčių lygybė darbo rinkoje: moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai. *Verslas: teorija ir praktika*, VII (3), 168-173.
10. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2009a). Darbo rinka Lietuvoje: vyrų ir moterų padėtis. *Verslas, vadyba ir studijos*, 271–284.
11. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2009b). Lietuvos moterų verslumo galimybių kaita integracijos į Europos Sąjungą sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 772–779.
12. Heinze, A., Wolf, E. (2010). The Intra-Firm Gender Wage Gap: a New View on Wage Differentials Based on Linked Employer–Employee Data. *Journal of Population Economics*, 23, 851–879.
13. Jungtinių Tautų organizacijos konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 108–2957.
14. Koeniger, W., Leonardi, M., Nunziata, L. (2007). Labor Market Institutions and Wage Inequality. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (3), 340-356.
15. Kößler, M. (2001). *Der gerechte Lohn aus betriebswirtschaftlicher und philosophischer Sicht*. Universitätsverlag Rudolf Trauner, Linz.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.
17. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1998, Nr. 112-3100.
18. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2003, Nr. 114-5115.
19. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2008–2011 m. Požymiai: darbuotojų amžius ir metai. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>>.
20. Peterson, T., Penner, A. M., Hogsnes, G. (2011). The Male Marital Wage Premium: Sorting vs. Differential Pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (2), 283-304.
21. Startienė, G., Remeikienė, R. (2008). Gender Gap in Entrepreneurship. *Engineering Economics*, 5 (60), 95–103.
22. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 1998–2011 m. Požymiai: sektorius ir metai. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>>.
23. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 1998–2011 m. Požymiai: lytis, ekonominės veiklos rūšis (EVRK 2) ir metai. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>>.
24. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius 1998–2011 m. Požymiai: įmonių dydžio grupė, lytis, ekonominės veiklos rūšis (EVRK 2) ir metai. Statistikos departamentas prie LR Vyriausybės. Prieiga per internetą: <<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>>.

Žiogelytė, L.

Assessment of Differences in Male and Female Earnings in Lithuania

Summary

Nowadays rapid activities of a company, its development are often based on the principles of social responsibility, related to increasing society's understanding of importance of immaterial values. This affects the decrease in discrimination based on age and gender as well as ensurance of equal rights of women and majorities in business. However, a problem of equal opportunities of women and men in the labour market still exists and is often discussed. Especially often the problem of unjust and unfair setting of salary rates without considering most of internal and external factors is emphasised when talking about the differ-

ences in salaries of men and women. Employers are more likely to assign men to more responsible and better paid job positions, although educational indicators of women are higher than those of men in today's society. It is more difficult for women to pursue career, they are often forced to agree to occupy job positions requiring lower levels of education and qualifications. However, it should be noted that in Lithuania, as well as in many other countries of the world, the role of women in family and society has been slowly changing over the recent decades.

Work of men and women, payment for it is widely examined not only by specialists of economics and management, but also by those of law, because the legislation regulating the inequality, discrimination in gender pay is a base for the organization of work in every company. The problem is that provisions of laws, normative documents are constructive in determining salaries of employees of different specialities working in companies of different economic activities. It should be noted that they are not enough for the organisation of the process of payment for work in a specific company, because determination the appropriate salary for an employee is associated with quantitative and qualitative analysis of job, salaries for respective economic activities or specialities prevailing in internal and external labour markets, various material and moral incentive programmes. These circumstances are the reason for the existence of gender pay gap. The purpose of this article is to conduct an analysis of differences of gender pay in the context of rapid changes taking place in the modern market economy.

Having examined scientific publications on problems of gender inequalities in the labour market, the following key factors influencing gender pay gap were determined: dominance of a particular gender in different economic activities or professions, different possibilities for career and family planning, different approach to pursuance of a career.

In order to highlight differences in pay for different genders, the following research has been performed:

- 1) Statistical data analysis of Lithuanian labour market (changes in monthly salaries of men and women in 2008–2011, assessment of inequalities in average salaries of men and women and a number of employees in the most and least paying economic activities, comparison of average salary of men and women to average monthly salary in Lithuania);
- 2) A questionnaire survey of employees working in the areas of accommodation and catering service (female-dominated areas) as well as employees of information and communication areas (dominated by men).

The analysis of statistical data and results of the questionnaire showed that a significant gender pay gap was recorded in the economic activities which, according to well-established stereotypes of society, are more attributable to “masculine” activities or men occupy higher and

better paid positions in these economic activities; meanwhile, in the activities that have been associated with “feminine work”, a much lower gender pay gap was noticed. The areas of accommodation and catering services, where the average monthly salary is the lowest in Lithuania, are clearly dominated by female workers, however, the average monthly salary of men working in these areas is higher than that of women. The average monthly salary recorded in the areas of financial and insurance activities is the highest in the labour market of Lithuania and twice more women than men work in these areas, however, the average monthly pay of men is higher.

Analysis of differences in pay of genders of different age groups conducted on the basis of the results of the questionnaire survey shows that gender pay gap of the age group of 31-40 is greater than that of 21-30, i.e. once a male employee establishes himself in the labour market, his salary increases more. When analysing gender pay gap with respect to their marital status and work experience in the current workplace, no clear dependence of higher salaries of men and women on the above factors was noticed. First of all, the reason for that might be the insufficient survey sample for examination of these issues, as it is likely that the greater sample of the surveyed could reflect gender pay gap, their changes taking into account the marital status and work experience of the respondents.

Analysis of results of the questionnaire survey shows the influence of work specificity of various economic activities on gender pay gap: young people who do not have any work experience or who have not yet acquired any speciality and who are satisfied with the average monthly salary in Lithuania get employed in the accommodation or catering services sector, while even those employees who just started working in the areas of information or communications require a higher salary, because these employees most often already have the required higher education degree.

In order to reconcile the interests of a company and different genders in the process of work organisation (especially in determining the salary), conforming to the existing legislations, issues related to work of men and women as well as to payment for it must be solved comprehensively, examining all the issues as a common framework.

Keywords: earning, gender pay gap, gender equality, discrimination, Lithuanian labour market.