



ISSN 1648-0627 print

ISSN 1822-4202 online

VERSLAS: TEORIJA IR PRAKTIKA

BUSINESS: THEORY AND PRACTICE

<http://www.btp.vgtu.lt>; <http://www.btp.vgtu.lt/en>

2006, Vol VII, No 3, 168–173

LYČIŲ LYGYBĖ DARBO RINKOJE: MOTERŲ IR VYRŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMAI

Virginija Grybaitė

*Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Saulėtekio al.11, 10223 Vilnius, Lietuva
El. paštas vigryb@lrs.lt*

Įteikta 2005-09-12; priimta 2006-02-27

Santrauka. Darbo užmokestis – vienas svarbiausių rodiklių, įvertinant lyčių lygiateisiškumą, analizuojant darbo rinką, jos pokyčius, taip pat tai yra svarbiausias veiksnys, apibrėžiantis tiek dirbančio individo ekonominę gerovę, tiek tikėtinos (galimos) naudos darbo rinkoje tų, kurie dabar nedirba. Praėjus dešimčiai metų po pasaulinės moterų konferencijos Pekine, kurioje daug dėmesio buvo skirta lyčių lygybės programoms įvertinti, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai Europos Sąjungoje liko gana dideli, moterys ES rinkoje ir toliau diskriminuojamos. Straipsnyje apžvelgiamos ekonominės teorijos, kuriomis aiškinamos priežastys, kodėl egzistuoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, pateikiami statistiniai duomenys, tendencijos, teisės aktų svarba ir įtaka šios problemos sprendimui.

Reikšminiai žodžiai: profesinė segregacija, žmogiškasis kapitalas, lyčių lygybė, darbo užmokestis, diskriminacija.

GENDER EQUALITY IN THE LABOUR MARKET: WOMEN AND MEN WAGE DIFFERENTIALS

Virginija Grybaitė

*Vilnius Gediminas Technical University, Saulėtekio al. 11, 10223 Vilnius, Lithuania
E-mail: vigryb@lrs.lt*

Received 12 September 2005; accepted 27 February 2006

Abstract. Earnings are the fundamental determinant of economic welfare for employed individuals, as well as of the potential gain to market employment for those not currently employed. Earnings are important as a social indicator specifically in relation to gender equality. Ten years after the Beijing conference the gender wage gap still exists in the EU labour market. This paper gives a brief review of economic theories and different approaches to explain the wage gap problem and importance of legislation to combat wage discrimination.

Keywords: Occupational segregation, human capital, gender equality, earnings, discrimination

1. Įvadas

XX a. antroje pusėje JAV ir Vakarų Europoje feministinio judėjimo atgimimas, pasikeitimai šeimos instituto struktūroje, vedybų, skyrybų, gimstamumo rodiklių pokyčiai, moterų darbo tiek namų ūkyje, tiek apmokamo darbo sferoje pasikeitimai paskatino kurti naują ekonominių tyrinėjimų sritį (*gender economics*). Ši sritis atskleidžia ly-

čių nelygybės formaliame ir neformaliame užimtumo sektoriuje mechanizmą, nagrinėja, kokią poveikį vyrų ir moterų socialiniam bei ekonominiam statusui turi politiniai, prekybiniai ir finansų institutai, tiria ekonominio vystymosi indeksus ir rodiklius, atsižvelgiant į lyčių ekonominių socialinių skirtumų didėjimą (mažėjimą), prieinamumą prie ekonominių išteklių, jų naudojimo ir kontrolės galimybes.

Kalbama apie lyčių ekonomiką (*gender economics*), turint omenyje ne naujo ekonominės teorijos poskyrio atsiradimą, tačiau kokybinį ekonomikos mokslo praplėtimą, kai, atsižvelgiant į lyčių (*gender*) aspektus, išsamiau ir adekvačiau įvertinami ekonominiai procesai. Terminas *gender*, kaip analitinė kategorija, vartojamas mokslinėje literatūroje nuo 1986 m., kai pasirodė amerikiečių istoriko J. W. Scott straipsnis, kuriame jis apibrėžia kategoriją kaip socialinių santykių sudėtinį elementą, pagrįstą skirtumu tarp lyčių [1]. Kyla būtinybė rasti naujai mokslo disciplinai – *gender economics*, kurios esmė – ekonominės plėtros studijos, integruojant lyčių aspektą, t. y. remiantis ekonomikos, neoklasikine ir feministine teorijomis, moterų vaidmens ir indėlio į ekonomiką analize, tirti lyčių prieinamumo prie ekonominių išteklių, jų naudojimo bei kontrolės galimybes, tendencijas darbo rinkoje, darbo apmokėjimą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, nagrinėti profesinę segregaciją, ekonomines diskriminacijos teorijas. Darbo užmokesčio – vienas iš svarbiausių rodiklių, vertinant lyčių lygia-teisiškumą, analizuojant darbo rinką, jos pokyčius. Tai yra svarbiausias veiksnys, apibrėžiantis tiek dirbančio individo ekonominę gerovę, tiek tikėtinos (galimos) naudos darbo rinkoje tų, kurie dabar nedirba. Straipsnyje apžvelgiamos ekonominės teorijos, požiūriai ir metodai, aiškinantys priežastis, kodėl egzistuoja moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, pateikiami statistiniai duomenys, atskleidžiantys egzistuojančią problemą Lietuvoje ir kitose Europos Sąjungos šalyse, ir galiojančių teisinių aktų įtaka lyčių darbo užmokesčio skirtumams.

2. Teoriniai modeliai

Atotrūkis tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio egzistuoja jau pusę šimtmečio. Gausu įvairios literatūros moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumų priežastims paaiškinti. Pirmųjų bandymų, padedančių atskleisti, kokie veiksniai ir priežastys lemia šio skirtumo buvimą, pagrindą sudarė Mincer ir Polachek žmogiškojo kapitalo [2] ir Becker diskriminacijos teorijos [3], pradėtos plėtoti aštuntojo dešimtmečio pradžioje. Anot Mincer ir Polachek, moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumas egzistuoja dėl skirtingų gabumų ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą [2]. Investicijoms į žmogiškąjį kapitalą priskiriamos visos išlaidos, susijusios su žmogaus meistriskumo kėlimu, įgyjamomis žiniomis, išsilavinimo gavimu, sveikata, profesiniu pasirengimu. Visos šios žmogiškosios investicijos lemia darbo užmokesčio augimą. Kaip teigia Mincer ir Polachek, moterys mažiau investuoja į savo žmogiškąjį kapitalą, nes jų profesinė veikla pertraukiama (vaikų gimdymas ir auginimas). Dėl moterų profesinės veiklos pertraukimo atsiranda moterų ir vyrų darbo stažo ir profesinių įgūdžių skirtumų, lemiančių darbo užmokesčio skirtumus. Becker argumentuoja, jog dalis darbdavių turi polinkį diskriminuoti, t. y. iš anksto nusistatę nepriimti į darbą kurios nors etninės grupės ar lyties darbuotojų. Darbdaviai linke

mokėti už tokius savo įsitikinimus, siūlydami didesnius atlyginimus tos grupės darbuotojams, kuriems jie prijaucia ir norėtų priimti į darbą. Kuo daugiau darbdaviai linke diskriminuoti pagal lytį, tuo didesnis bus skirtumas tarp darbo užmokesčių. Todėl diskriminuojama grupė, kad būtų priimta į darbą, turės sutikti su mažesniu atlyginimu [3]. Oaxaca-Blinder dekompozicinis modelis atsirado sujungus abi minėtas teorijas [4]. Moterų ir vyrų darbo užmokesčių atotrūkis iš tiesų suskaidomas į du poveikius: pirma, lyčių skirtingų charakteristikų, t. y. kiekvienos lyties skirtingų indėlių į savo žmogiškąjį kapitalą, ir, antra, diskriminacijos darbo rinkoje. Šis metodas yra svarbus ir plačiai taikomas, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį ir į jo trūkumus. Sudėtingiausia šioje analizėje yra kintamųjų parinkimas. Tiriama ne akivaizdi diskriminacija, tačiau ieškoma netiesioginių įrodymų, jog darbo užmokesčio skirtumai nesusiję su profesinių sugebėjimų, įgūdžių skirtumais. Pirma, galima įtraukti per daug kintamųjų, kurie patys yra diskriminacijos padariniai. Tarkime, kad galima įvertinti moterų ir vyrų turimus darbus, taigi galime palyginti darbo užmokesčius, kuriuos moterys ir vyrai gauna už tą patį darbą. Galime gauti išvadą, kad nėra darbo užmokesčio skirtumo, o jeigu jis ir yra, tai dėl skirtingų įgūdžių, profesionalumo ar kitokių skirtingų individualių charakteristikų. Bet jeigu moterų ir vyrų turimi darbai ir užimamos pozicijos paveiktos diskriminacijos, daugybė moterų gali būti atsidūrusios darbovietėse, kurios neatitinka jų turimos kvalifikacijos. Jeigu moterų ir vyrų skirtingos profesijos yra dėl diskriminacijos darbo rinkoje, tiriant lyčių darbo užmokesčio skirtumą, yra netinkama įtraukti darbuotojo profesiją. Kita vertus, yra įmanoma įtraukti per mažai kintamųjų, dėl ko moterų ir vyrų įgūdžiai, sugebėjimai gali būti netiksliai ir netinkamai įvertinti. Be minėtų teorijų, buvo atkreiptas dėmesys ir į darbo užmokesčio struktūros svarbą. Blau ir Khan išskėlė kolektyvinių susitarimų sudarymo svarbą. Šios autorės teigė, kad centralizuotos derybos skatina darbo užmokesčių atotrūkio mažėjimą dėl tokios centralizacijos įtakos darbo užmokesčio skirtumų tarp sektorių ir firmų sumažėjimui. Tokios derybos turi tendenciją nustatyti minimalius atlyginimus darbuotojams. Nors moterų atlyginimai yra žemesnėje darbo užmokesčio skalėje, tačiau, sumažinus darbo užmokesčio dispersiją, sumažės ir lyčių darbo užmokesčių skirtumas [5]. Juhn, Murphy ir Pierce pasiūlė darbo užmokesčio dekompozicijos, reguliuojančios darbo užmokesčio struktūrą, modelį [6]. Šis modelis įvertina grįžtančią stebimos ar nestebimos darbuotojo individualios charakteristikos raidą. Anot šių autorių, didėjanti nelygybė darbo užmokesčio srityje JAV gali būti paaiškinama stebimos ar nestebimos individualios charakteristikos grąžos didėjimu. Kadangi, autorių teigimu, paprastai moterys yra žemesnės kvalifikacijos, todėl jų dalis brangiai mokamo darbo sektoriuje yra labai maža ir tokiu atveju jos lieka pigiai mokamo darbo sektoriuje. Profesinė segregacija taip pat priskiriama prie priežasčių, turinčių

įtakos darbo užmokesčio skirtumui tarp lyčių. Išskiriama horizontalioji ir vertikalioji profesinė segregacija. Horizontalioji segregacija pasireiškia vienos lyties asmenų susitelkimu skirtingose ūkio šakose, profesijose, vertikalioji – susitelkimu skirtingose tos pačios profesijos lygiuose. [7]. Vertikalioji profesinė segregacija siejasi su tam tikrais barjeriais, kurie trukdo tam tikrai asmenų grupei siekti karjeros, kai dėl netiesioginės diskriminacijos susidaro vadinamosios „stiklinės lubos“. Tai reiškia, kad tam tikrai lyčiai (dažniausiai moterims) sudaromos kliūtys siekti aukštesnių pareigybių, jos negali peržengti tam tikros profesijos karjeros pakopos. Remdamasi diskriminacijos teorija, Bergmann bandė paaiškinti užimtumo struktūros skirtumus. Anot šios autorės, jeigu moterys yra išstumiamos iš „vyriškų“ profesijų, jos pereina į „moteriškas“. Todėl dėl susidariusio pertekliaus darbo rinkoje siūlomas darbo užmokestis mažėja, netgi jeigu ir „vyriškose“, ir „moteriškos“ profesijose reikalingi tos pačios kategorijos kvalifikacijos darbuotojai [8]. Analizuojant netiesioginės diskriminacijos atvejus, siekiama nustatyti, ar faktas, kai moterims, dirbančioms žemos kvalifikacijos darbus, nustatomas žemesnis atlyginimas yra pagrįstas, ar tai yra sudarytų barjerų rezultatas moterims patekti į geriau mokamas ir kvalifikuotas darbo vietas, t. y. diskriminacijos rezultatas. Barbara Brown, Marilyn Moon ir Barbara Zoloth išplėtojo darbo apmokėjimo diferenciacijos dekompozicinį modelį, kuriame atskiriama dalis darbo apmokėjimo skirtumų, susidaranti dėl profesinės segregacijos. Naudodamos modelį, jos imitavo nediskriminacinę situaciją, kai moterų ir vyrų profesijos įgijimo struktūra tokia pati [9]. Gauti rezultatai parodė, kad moterų, dirbančių pigiai mokamą darbą, koncentracija yra ne tik dėl žmogiškojo kapitalo skirtumų.

3. Teisinė bazė: svarba ir įtaka

Valstybės politika, teisiniai aktai, nustatantys lyčių lygybės principus, taip pat gali paveikti diskriminacijos mažėjimo (didėjimo) lygį darbo apmokėjimo srityje. XX a. antrojoje pusėje JAV ir Vakarų Europoje feministinio judėjimo atgimimo, paskatinusio lyčių aspekto naudojimą visuomenėje vykstantiems procesams nagrinėti, pagrindinis tikslas – pagerinti moterų padėtį visuomenėje. 1995 m. Pekino forume daug dėmesio buvo skirta lyčių lygybės programoms įvertinti, viena iš iškeltų problemų – moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai, t. y. nevienodai mokama už tokios pat vertės darbą moterims ir vyrams. Vienas šios konferencijos rezultatų – naujos lyčių lygybės samprata ir metodologija. Valstybės, taip pat ir Lietuva, kurios patvirtino Bejingo veiksmų planą, įsipareigojo integruoti šią strategiją į politinius procesus ir vykdyti nustatytas nuostatas. 1997 m. priimtas Europos Bendrijos Amsterdamo sutarties 13 straipsnis dėl diskriminacijos, kurio nuostata teigia: „Taryba, vienbalsiai pritardama Komisijos pasiūlymui ir pasitarusi su Europos Parlamentu, gali imtis

atitinkamų veiksmų kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos“. Šis straipsnis leidžia imtis veiksmų ne tik užimtumo, bet ir švietimo, sveikatos apsaugos sferoje. Amsterdamo sutarties 141 straipsnyje nusakoma darbo užmokesčio, kaip socialinio rodiklio, siejamo su lyčių lygybe, svarba. Pabrėžiama, kad turi būti „taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį“. Lietuvos Respublikos darbo kodekse taip pat įtraukta nuostata, kad vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. 1998 m. Lietuvoje priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, įsigaliojęs 1999 m. kovo 1 dieną. Tai buvo pirmas specialus tokio pobūdžio įstatymas Rytų ir Centrinėje Europoje, kuris Lietuvoje galioja jau šešti metai. Beveik tiek pat laiko dirba ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (anksčiau vadinta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba). Nuo 2005 m. sausio 1 dienos įsigaliojo Lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo priėmimas ir šio įstatymo įgyvendinimo priežiūra vykdančios Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos įsteigimas (nuo 2003 m. pavadinimas pakeistas į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą) davė teigiamų pokyčių mažinant diskriminacijos dėl lyties apraiškas mūsų visuomenėje. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo galiojimas, tarnybos atliekamų skundų tyrimai, jų viešinimas visuomenei žiniasklaidos priemonėse, vykdo tam tikrą prevencinį darbą šioje srityje ir skatina įvairius visuomenės gyvenimo reiškinius, situacijas, publikacijas žiniasklaidoje vertinti lyčių lygių galimybių aspektu. Šis įstatymas – tai valstybės nuostata, jog nepaisant lyties kiekvienas turi turėti vienodų galimybių siekti mokslo, profesinio tobulėjimo, karjeros ir pretenduoti dirbti mėgstamą darbą ir už jį gauti atlyginimą, kuris priklausytų tik nuo atlikto darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo lyties. 1999–2004 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gavo 325 skundus bei savo iniciatyva atliko 85 tyrimus. Buvo pastebėta, jog moterys dažniau skundžiasi dėl lyčių lygių galimybių pažeidimo darbo teisinių santykių srityje: mažesnio darbo užmokesčio, blogesnių nei vyrams darbo sąlygų sudarymo, seksualinio priekabiavimo, kuris dažniausiai vyksta darbe. 2004 m. labai padaugėjo tyrimų dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje bei valstybės tarnyboje: skundžiamasi dėl moterims nesudarytų lygių galimybių su vyrais įsidarbinti, daryti karjerą, kelti kvalifikaciją, gauti darbo užmokestį tokį patį kaip vyrai. Vis dar labai paplitęs stereotipinis darbų skirstymas į moteriškus ir vyriškus. Darbdaviai linkę į kai

kuriuos darbus priimti vyrus, o ne moteris [10]. Ši tendencija nebūtinai gali būti tik diskriminacija, patiriama iš darbdavio, tačiau ir atspindėti diskriminaciją, patiriamą iš varotojo ar statistinę diskriminaciją. Diskriminacija priimant į darbą gali paaiškinti egzistuojančią profesinę segregaciją. Kaip teigiama Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje, daugelis darbdavių prisipažino iki tol nesusi-mąstydavę, kad tą darbą, kurį dažniausiai daro vyrai, ne blogiau gali atlikti ir moterys, tačiau yra ir tokių, kurie neturėdami svarių argumentų atkakliai įtikinėjo, kad jiems reikalingą darbą galėtų atlikti tik vienos lyties atstovai. Kaip iliustruojanti tokią situaciją galima paminėti atvejį, kai priimant į darbą buvo pažeistos lygios teisės. Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ištyrė mokytojos skundą dėl diskriminacijos priimant į darbą nedidelio Lietuvos miestelio vidurinėje mokykloje. Tyrimo metu tarnyba nustatė, kad pareiškėja 1998 m. vidurinės mokyklos direktorei parašė pareiškimą, kuriame prašė priimti dirbti dailės mokytoja, tačiau jos prašymas nebuvo patenkintas, kadangi į minėtas pareigas buvo paskirtas aukštojo išsilavinimo neturintis vyras. Susipažinus su surinktais įrodymais, buvo padaryta išvada, kad vienas iš pagrindinių kriterijų, renkantis kandidatūras dirbti mokykloje dailės mokytoju (pedagogu), yra dalyvavimas tvarkant mokyklos interjerą ir eksterjerą, ir dėl to pasirenkamas vyras. Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu kontrolierė priėmė sprendimą siūlyti vidurinės mokyklos direktorei nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ir ateityje, priimant asmenis į darbą, neteikti pirmenybės vienai iš lyčių. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas nenumato pedagogų pareigos tvarkyti mokyklos patalpas [11]. Lyčių lygybės pažeidimų atvejų pastebima ir žiniasklaidoje. Dažniausiai tai stereotipinių nuostatų apie vienos lyties pranašumą prieš kitą propagavimas, darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus, reklamos primetami elgesio stereotipai moterims ir vyrams, skatinimas jais sekti. Dar plačiai visuomenėje vyrauja stereotipinės nuostatos apie vyrą kaip šeimos maitintoją ir moterį, besirūpinančią namų ūkiu, atliekančią buitines darbus, auginančią vaikus. Tokios nuostatos atsispindi ir darbdavių sprendimuose ir tai tampa kliūtimi moterims įsidarbinti ir siekti karjeros. Moterų darbas nepakankamai vertinamas, galima teigti, kad visuomenėje jis nuvertinamas. Moterys ir vyrai netolygiai pasiskirstę ne tik ūkio šakose, bet ir pagal užimamų pareigų lygmenis. Tai lemia skirtingą moterų ir vyrų darbo užmokestį. Tačiau sunku vienareikšmiškai atsakyti, ar moterims ir vyrams mokamas skirtingas atlyginimas už vienodos vertės darbą. Kalbant apie vienodos vertės darbą, svarbu objektyviais vienodais kriterijais prilyginti darbus vienas kitam, o tam reikalinga bendra darbų vertinimo sistema, kurią darbdaviai galėtų taikyti visiems įmonės ar organizacijos darbuotojams. Lietuvoje nebuvo atlikta išsamesnių tyrimų šioje srityje ir parengtos darbų vertinimo metodikos. Tik valstybės tarnyboje dirbančiųjų darbo užmokestis yra

nustatomas pagal tam tikrą parengtą sistemą, pareiginių algų tarifikuojimo ir darbo apmokėjimo sistema nustatoma centralizuotai, tačiau privačiame sektoriuje nėra darbo užmokesčio nustatymo tvarkos ir pavyzdinės darbo užmokesčio skaičiavimo metodikos, kurią turi kai kurios užsienio šalys. Privačiame sektoriuje darbuotojų atlyginimą lemia darbdavių ekonominiai interesai, konkurencija, todėl ir lygiateisiškumo principas palyginti su viešuoju sektoriumi, įgyvendinamas prasčiau. Tik 2004 m. Darbo ir socialinių tyrimų institutas pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymą parengė rekomendacinio pobūdžio darbų ir pareigybių vertinimo metodiką, kuri padėtų objektyviau įvertinti darbų sudėtingumą, nustatyti vienodą darbo užmokestį moterims ir vyrams už tokį pat ar lygiavertį darbą. Atkreiptinas dėmesys, jog ekonominėse ataskaitose dažniausiai fiksuojamas tik pagrindinis atlyginimas, tačiau papildomas darbo užmokestis neįtraukiamas. Dažniausiai į bendrąjį darbo užmokestį neįskaitomi dividendai, materialinė parama, dotacijos darbuotojų maitinimui, kompensacinio pobūdžio išmokos (už butų nuomą, komunalines paslaugas, mėnesinius transporto bilietus ir pan.), negražintinos paskolos gyvenamųjų namų ir butų statybai, pašalpos laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, išeitinės išmokos ir kompensacijos, piniginių kompensacijų už nepanaudotas kasmetines atostogas, vienkartinės premijos, priedai, priemokos, delspinigiai už laiku neišmokėtą darbo užmokestį, komandiruočių išlaidos ir pan. Taip pat prie darbo užmokesčio nepriskiriama ir į ataskaitas neįtraukiama materialinę vertę turinčios darbuotojų gaunamos naudos, paslaugos ar kompensacijos, kaip aprūpinimas būstu, medicinos paslaugos, telefono, automobilio ar kompiuterio suteikimas, sportinių užsiėmimų abonementai ir pan. Dažniausiai palyginti imami įprastiniai valandiniai ar savaitiniai darbo užmokesčiai, į kuriuos neįtraukiami minėti papildomi priedai, premijos ar kitos papildomos išmokos, dėl to moterų ir vyrų pajamų atotrūkis gali atrodyti mažesnis, nes vyrų naudojami papildomomis išmokomis ir priedais, palyginti su moterimis, daugiau [12].

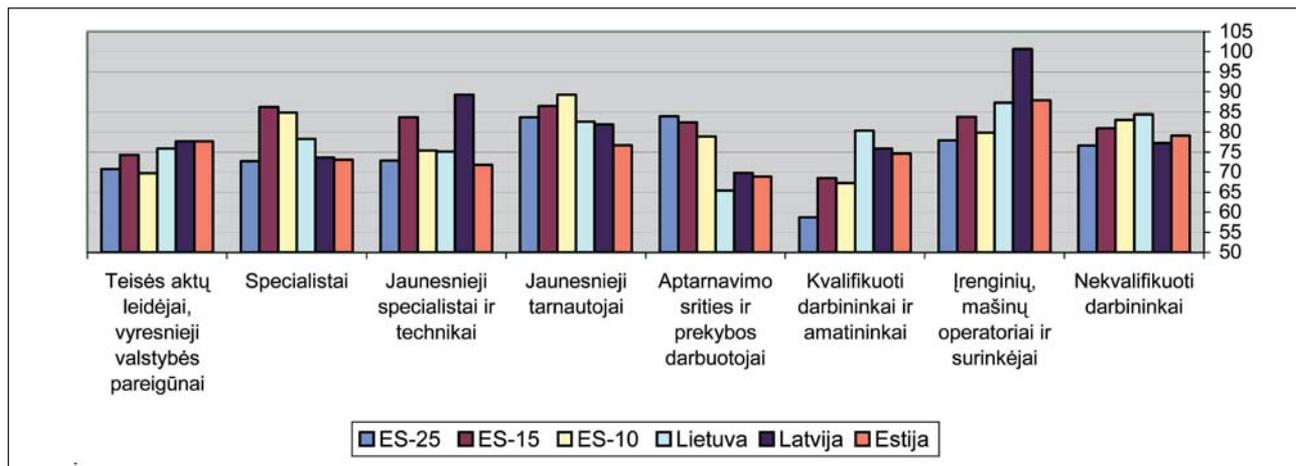
4. Darbo apmokėjimo skirtumai: tendencijos

Praėjus dešimčiai metų po pasaulinės moterų konferencijos Pekine, darbo užmokesčio skirtumai liko gana dideli, moterys ES rinkoje ir toliau diskriminuojamos. Nors moterų išsilavinimo lygis yra aukštesnis beveik visose ES šalyse, moterys dominuoja mažai mokamose ir karjeros prasme neperspektyviose profesinėse srityje, t. y. sveikatos, švietimo, viešbučių ir restoranų bei kituose komunalinio ir socialinio aptarnavimo sektoriuose. ES-15 šalių grupėje moterų, įgijusių vidurinį išsilavinimą vidutinis valandinis bendrasis darbo užmokestis pramonėje ir paslaugų sferoje buvo 21 proc. mažesnis nei vyrų, o ES-10 šalių grupėje 16,6 proc. mažesnis nei vyrų. Lietuvoje pramonės ir paslaugų ekonominėje veikloje moterų vidutinis valandinis

bendrasis darbo užmokestis sudarė 82,7 proc. Moterų darbo užmokestis pagal pagrindines profesijų grupes taip pat mažesnis nei vyrų (1 pav). Didžiausias vidutinio valandinio bendrojo darbo užmokesčio skirtumas tarp lyčių vyrauja tarp aukštąjį išsilavinimą įgijusių darbuotojų. Moterys per valandą uždirbo 23,4 proc. mažiau nei vyrai (2 pav).

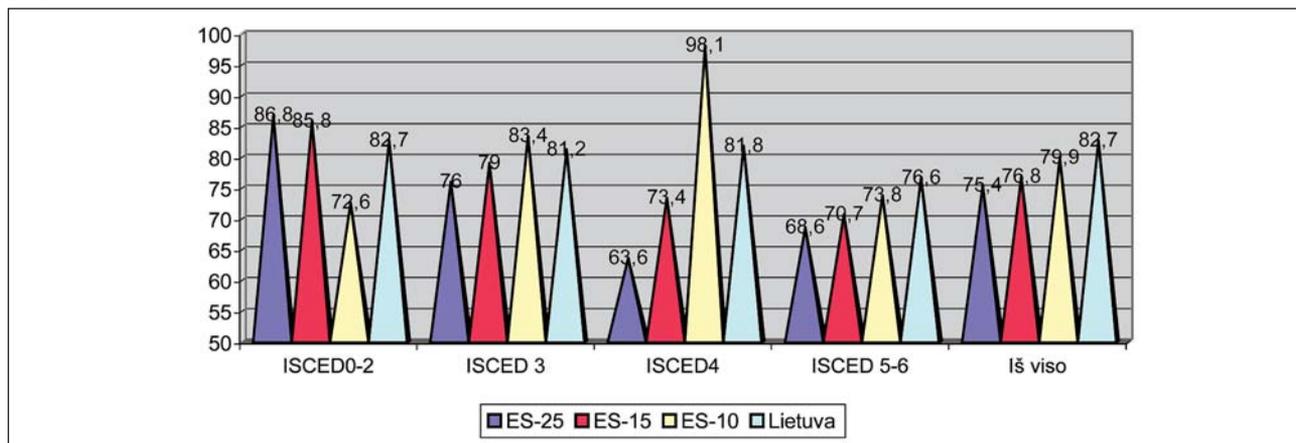
Moterų nedarbo lygis yra aukštesnis, palyginti su vyrų. Moterų nedarbo procentas 2006 m. sausį buvo 9,6, palyginti su vyrų 7,6 proc. Moterų nedarbo diapazonas – nuo 3,8 proc. Airijoje iki 19,1 proc. Lenkijoje. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2004 m. Europos Sąjungoje buvo 15 proc. Tai reiškia, kad moterys uždirbo 15 proc. mažiau už vyrus. Didžiausias darbo užmokesčio skirtumas 2004 m. buvo Kipre – 25 proc., Estijoje ir Slovakijoje – 24 proc., Jungtinėje Karalystėje – 22 proc. Mažiausias atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio, 2004 m. duomenimis, buvo Maltoje – 4 proc., Portugalijoje – 5 proc., Belgijoje – 6 proc. Lietuvoje moterų darbo užmokestis bu-

vo 16 proc. mažesnis, palyginti su vyrų. Deja, negalima teigti, kad atotrūkis mažėtų. Lietuvoje moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumas nemažėja nuo 1999 m., o 2003 m. buvo išaugęs iki 17 proc., Vokietijoje nuo 19 proc. 1999 m. padidėjo iki 23 proc. 2004 m. Panaši tendencija ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Moterys dirba daugiau valandų negu vyrai. Daugiausia valandų iš 15 Europos Sąjungos valstybių, kurių duomenys prieinami, moterys dirba Lietuvoje ir Slovėnijoje (apie 8 valandas per dieną) ir mažiausiai Vokietijoje ir Belgijoje (apie 6,5 valandos per dieną). Be to, moterys daugiau laiko, palyginti su vyrais, praleidžia atlikdamos namų ūkio darbus [14]. 2004 m. Europos Sąjungoje moterų užimtumo rodiklis pakilo iki 55,7 proc., t. y. 0,7 proc. punktais daugiau, palyginti su 2003 m., tačiau atkreiptinas dėmesys, kad labiausiai moterų užimtumas ir toliau augo toje veikloje ir profesijose, kuriose ir anksčiau dominavo moterys. Tai dar labiau suskaldė darbo rinką. 2002 m. atlikto darbo užmokesčio struktūros tyrimo



1 pav. Moterų, palyginti su vyrų, vidutinis valandinis bendrasis darbo užmokestis pagal pagrindines profesines grupes 2002 m., procentais [13]

Fig 1. Average gross hourly earnings of females as compared with males according to major groups of occupation, in per cent, 2002 [13]



2 pav. Moterų, palyginti su vyrų, vidutinis valandinis bendrasis darbo užmokestis pagal išsilavinimą pramonės ir paslaugų sektoriuose 2002 m., procentais [13]

Fig 2. Average gross hourly earnings of females compared with those of males by level of education in industry and services, in per cent, 2002 [13]

duomenys rodo, kad vyrai uždirbo daugiau nei to paties amžiaus moterys, tačiau šis skirtumas tarp jaunesnių vyrų ir moterų buvo mažesnis, o tarp vyresnių didesnis. Dvidešimt devynerių ir jaunesnių darbuotojų amžiaus grupėje moterų vidutinis valandinis bendrasis darbo užmokestis pramonės ir paslaugų ekonominėse veiklos sektoriuose Europos Sąjungos šalyse buvo 9 procentais mažesnis už vyrų, o naujosiose – 11,3 proc. Šešiasdešimties metų ir vyresnių žmonių amžiaus grupėje – atitinkamai 29,6 ir 35,7 proc. mažesnis už vyrų [13]. Galima teigti, kad tokiam darbo užmokesčio atotrūkiui sumažėjimui tarp jaunesnio amžiaus darbuotojų turi įtakos ir vykdoma ES politika darbo užmokesčio skirtumui mažinti. Daugiau jaunų moterų dirba kvalifikuotą darbą, įgyja aukštesnę išsilavinimą nei vyresnio amžiaus moterys.

5. Išvados

Statistiniai duomenys byloja apie moterų ir vyrų darbo užmokesčių skirtumus Lietuvoje ir ES. Lyčių darbo užmokesčio atotrūkis vis dar egzistuoja ir 2004 m. Europos Sąjungoje sudarė 15 proc. Tai reiškia, kad moterys uždirbo 15 proc. mažiau už vyrus.

Nors yra gausu ekonominės literatūros, pateikiančios įvairius požiūrius į priežastis, kodėl moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai susidaro ir egzistuoja, galima išskirti dvi pagrindines teorijų grupes: žmogiškojo kapitalo ir diskriminacijos darbo rinkoje.

Ekonominėse ataskaitose dažniausiai fiksuojamas tik pagrindinis atlyginimas, papildomas darbo užmokestis neįtraukiamas. Neįtraukiamos ir tokios materialinė vertė turinčios darbuotojų gaunamos naudos, paslaugos ar kompensacijos, kaip aprūpinimas būstu, medicinos paslaugos, telefono, automobilio ar kompiuterio suteikimas, sporto abonementai ir pan. Neįvertinus ir neatsižvelgus į šiuos priedus, darbo užmokesčio skirtumus galima įvertinti netiksliai, moterų ir vyrų pajamų atotrūkis gali atrodyti mažesnis, nes vyrų priėjimas ir naudojimas papildomomis išmokomis ir priedais, palyginti su moterimis, yra didesnis.

Netolygus moterų ir vyrų pasiskirstymas ūkio šakose ir užimamų pareigų lygmeniu, t. y. horizontali ir vertikali profesinė segregacija yra viena aktualiausių problemų, sudaranti darbo užmokesčio skirtumus. Nors moterų užimtumas didėja, tačiau jis ir toliau auga toje veikloje ir profesijose, kuriose ir anksčiau dominavo moterys. Tai dar labiau suskaldo darbo rinką. Šakose, kuriose dominuoja moterys, darbo užmokesčiai mažesni.

Visuomenėje vis dar vyrauja stereotipinės nuostatos apie vienos lyties pranašumą prieš kitą, darbų skirstymas į vyriškus ir moteriškus. Moterų darbas nepakankamai vertinamas, galima teigti, kad visuomenėje jis nuvertinamas.

Tokios nuostatos matomos ir iš darbdavių sprendimų. Tai tampa kliūtimi moterims įsidarbinti ir siekti karjeros.

Nelygybės darbo apmokėjimo srityje, kartu darbo užmokesčių skirtumų sumažinimo galima tikėtis taikant vieną darbų vertinimo metodiką, kuri objektyviau įvertintų darbų sudėtingumą, padėtų teisingai nustatyti vienodą darbo užmokesčių moterims ir vyrams už tokį pat ar lygiavertį darbą. Valstybės tarnyboje dirbančių pareiginių algų tarifavimo ir darbo apmokėjimo sistema nustatoma centralizuotai, todėl ir lygiateisiškumo principas valstybiniame sektoriuje įgyvendinamas geriau.

Literatūra

1. SCOTT, J. W. GENDER. A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, Vol 91, No 5, 1986, p. 1069.
2. MINCER, J.; POLACHEK, S. W. Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, Vol 82, 1974, p. 76–108.
3. BECKER, G. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, 1971. 168 p.
4. RONALD OAXACA. Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. *International Economic Review*, Vol 14, 1973, p. 693–709.
5. BLAU, F. D.; KHAN, L. M. Wage Structure and Gender earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*, Vol 63, 1996, p. 29–62.
6. JUHN, C.; MURPHY, K. M.; PIERCE, B. Wage Inequality and the Rise in Returns to Skill. *The Journal of Political Economy* (101), 1993, p. 410–442.
7. ANKER, R. *Theories of Occupational Segregation by sex: an overview*. Geneva: International Labour Office, 2001.
8. BERGMANN, B. Does the Labour Market for Women's Labour Need Fixing. *Journal of Economic Perspectives*, No 3, 1989, p. 43–60.
9. BROWN, R. S.; MOON, M.; ZOLOTH, B. Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials. *The Journal of Human Resources*, Vol 15, 1980, p. 3–28.
10. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaita*, 2004. Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lrs.lt>>
11. *Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaita už 1999 m. gegužės 25 d.–2000 m. kovo 14 d.* Prieiga per internetą: <<http://www.lygybe.lrs.lt>>
12. GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. *The Gender Pay Gap: A research review*. Manchester, England: Equal Opportunities Commission, 2001.
13. *Darbo užmokesčio struktūra Europos Sąjungos šalyse 2002. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės*. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/>>
14. EUROSTAT. Prieiga per internetą: <<http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>>