

# Moterų ir vyrų senatvės pensijos Lietuvoje


*Daiva Skučienė*

(Socialinių tyrimų institutas, Vilniaus universitetas)

## Įvadas

Senatvės pensija nakeičia darbo užmokestį, kai žmogus negali užsidirbti naivamu pragvenimui dėl

[View meta-analysis and similar papers at core.ac.uk](http://core.ac.uk)

brought to you by  CORE

Išmoka paprastai yra pradedama moketi sulaukus tam tikro amžiaus, kuris nustatomas skirtingas (nors ir nelabai daug) kiekvienoje visuomenėje. Laikotarpis, kurį žmogus gauna senatvės pensiją, neretai apibūdinamas kaip pensinis, žmonės vadinami „pensininkais“. Žinoma, visi šie pavadinimai yra stereotipas, kuris naudojamas patogumo dėlei. Kita vertus, parodomas šio laikotarpio išskirtinumas, kuris visų pirma apibrėžiamas per senatvės pensiją – piniginę išmoką. Senatvės pensija, pakeisdama darbo užmokestį, tampa svarbiu ir didžiausiu pensininko pajamų šaltiniu. Todėl neatsitiktinai šiai išmokai ir ją mokantiems visuomenės institutams teikiamas didelis dėmesys. Pensijų sistemos ir pensinės išmokos nagrinėjamos įvairiais aspektais, siekiant atskleisti trūkumus ir privalumus. Senatvės pensijų dydžių skirtumai ir priežastys pagal lytį Lietuvoje nėra plačiai nagrinėta. Kitų šalių autoriai jau daugiau nei 10 metų diskutuoja apie pensijų sistemų institucinius tipus ir jų gebėjimą teikti lygias išmokas abiem lytims. Todėl šio straipsnio tikslas – išplėsti Lietuvos pensijų sistemos senatvės pensijų išmokų analizę lyčių lygybės požiūriu. Tai bus atskleidžiama šiose straipsnio dalyse: pirmoje dalyje – priešpensinė lyčių pajamų nelygybė; antroje dalyje – pensijų sistemų tipai ir lyčių senatvės pensijų nelygybė; trečioje dalyje – Lietuvos pensijų sistemos senatvės pensijų skirtumai pagal lytį ir skirtumų priežastys.

## Priešpensinė lyčių pajamų nelygybė

Paprastai visuomenės teorijose lytis yra suprantama kaip horizontalios nelygybės išraiška (M. Peter Blau, 1989). Horizontali nelygybė išreiškia skirtumus ir negradoja aukščiau-žemiau šių dviejų visuomenės grupių. Šiandienos išsivysčiusiose visuomenėse lyčių lygybė įtvirtinama ir įstatymu. Lygus lyčių traktavimas visose gyvenimo srityse, atrodo, išsprendžia visas problemas, kurios galėtų iškilti vyrų ir moterų nelygybės srityje. Deja, tradicinis darbo pasidalijimas šeimoje ir didelėje visuomenės dalyje lemia gana nelygius rezultatus tarp lyčių, ypač ekonominių resursų srityje (W. R. Heinz, 1991; W. Korpi, 2000). Ekonominiai pragvenimo šaltiniai paprastai susiaurinami iki vidutinio darbo užmokesčio rodiklio, kuris, žinoma, yra dalinis matas, tačiau jis yra prieinamas ir plačiai taikomas. Darbo užmokestis yra tas rodiklis, kuris svarbus ir nagrinėjamai temai, kadangi jis gyvenimo ciklo eigoje pakeičiamas į senatvės pensiją. Darbo užmokestis tarp lyčių beveik visose Vakarų šalyse (taip pat ir Skandinavijoje, kuri garsėja didžiausia lyčių lygybe) demonstruoja vertikalią nelygybę. Tai reiškia, kad moterų vidutinis darbo užmokestis yra paprastai mažesnis nei vyrų (J. C. Gornik, 2001). Moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus sąlygoja lyties socialinis vaidmuo ir užimamos pozicijos darbo rinkoje. Tradiciškai susiklostė toks darbo pasidalijimas: vyras atsakingas už šeimos finansinę padėtį, o moteris už vaikus ir namų ūkio darbus. Moters atsakomybė už šeimą skatina ją rinktis stabilesnes darbo vietas, mažiau mobilias, kad būtų galima tą atsakomybę įgyvendinti. (A. S. Sasson, 1989; W. Korpi, 2000; J. B. Williamson, S. E. Rix, 2000). Kita vertus, tai tik viena iš darbo užmokesčio skirtumų priežasčių. Žmogiškojo kapitalo teorijos atstovai darbo rinkos pasidalijimo skirtumus tarp lyčių aiškina dviem kryptimis: priežiūros darbų ir įgytų žinių ugdymo procese įtaka. Moterų darbinės karjeros pertraukimas dėl vaikų gimdymo ir priežiūros mažina jų „žmogiškąjį kapitalą“ (N. Mertens,

J. Sippers, 1995). Laikoma, kad pertraukos metu į žmogiškąjį kapitalą neinvestuojama ir jis nuvertėja, t. y. žmogiškojo kapitalo apimtis tampa mažesnė. Taigi moteris, grįžtanti į darbo rinką po vaiko gimdymo ir auginimo laikotarpio, gali tikėtis mažesnio darbo užmokesčio, adekvataus jos nuvertėjusio žmogiškojo kapitalo apimčiai.

Antrasis žmogiškojo kapitalo teorijos aiškinimas remiasi žinių rūšies skirtumais tarp lyčių. Išskiriamos bendrosios žinios, gamybinės ir specifinės (M. Estevez-Abe, 2002). Bendrosios ir gamybinės žinios paprastai įgyjamos aukštesiose mokyklose ir t. t., o specifinės įgyjamos atskirose firmose (vadybinės, inžinerinės ir kt.) ir jos nebūna patvirtinamos diplomu. Specifines žinias apsimoka investuoti į visą darbo laiką dirbančius, be pertraukos periodų, t. y. vyrus. Bendrosios ir gamybinės žinios paprastai yra būdingos moterims, ir jų pakanka dirbti viešajame bei privačiajame ypatingos kvalifikacijos nereikalaujančiame sektoriuje. Šios rūšies žinios mažiau nuvertėja išėjus iš darbo rinkos dėl vaikų priežiūros, skirtingai nuo specifinių žinių, kurių nuvertėjimas yra spartesnis.

Lietuvoje, nors moterų išsilavinimas ir profesinė kvalifikacija auga, vis dar išlieka feminizuotos tokios sritys kaip sveikatos apsauga, kultūra, mokslas ir švietimas. Moterys yra koncentruotos žemesnėse darbo rinkos pozicijose, jų darbas yra mažiau apmokamas (V. Kanopienė, 1995); (Moterys sudaro 70,4% jaunesniųjų specialistų; 78,1% jaunesniųjų tarnautojų; 68,4% aptarnavimo sities ir prekybos darbuotojų; 78,6% švietimo darbuotojų; 85,1% sveikatos priežiūros ir socialinių darbuotojų. Šaltinis: Vyrai ir moterys Lietuvoje, 2002 metai, Statistikos departamentas).

***1 lentelė. Moterų ir vyrų užimtumas darbo rinkoje ir vidutinis darbo užmokestis bruto Lietuvoje***

|  | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000   | 2001  | 2002   |
|--|------|------|------|------|------|--------|-------|--------|
| Užimtų vyrų % vyrų darbo rinkoje                               | 94,3 | 93,6 | 93,9 | 93,9 | 91,6 | 81,2   | 80,1  | 85,4   |
| Užimtų moterų % moterų darbo rinkoje                           | 93,3 | 92,5 | 93,7 | 93,3 | 91,9 | 86     | 85,3  | 87,1   |
| Vyrų vidutinis darbo užmokestis bruto                          | 620  | 709  | 920  | 1152 | 1182 | 1170,4 | 1181  | 1243,8 |
| Moterų vidutinis darbo užmokestis bruto                        | 436  | 534  | 685  | 886  | 968  | 955,8  | 961,8 | 1009,5 |
| Vidutinių darbo užmokesčių santykis tarp lyčių: vyrai/ moterys | 70,3 | 75,3 | 74,5 | 76,9 | 81,9 | 81,7   | 81,4  | 81,2   |

***Šaltinis: Moterys ir vyrai Lietuvoje, 2002 metai; Lietuvos statistikos metraštis, 2002. Užimti asmenys nėra visiškai ekvivalentas apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu skaičiui. Darbininkų ir tarnautojų darbo užmokestis, 1999 m. balandis; 1995-1999 m. rodikliai yra ne metiniai, bet balandžio mėn. Žiūrėti leidinį, 18 p. 1995 m. liepos mėn. duomenys.***

Taigi apibendrinant galima teigti, kad moterys darbo rinkos stratifikacinėje struktūroje bendrai užima žemesnę poziciją, jų vidutinis darbo užmokestis paprastai yra žemesnis nei vyrų, nors užimtų moterų dalis nuo 1999 metų ir išaugo lyginant su užimtų vyrų Lietuvoje dalimi (žr. 1 lentelę).

Darbo užmokesčio nelygybė yra labai svarbi jau vien todėl, kad darbo užmokestis pakeičiamas pensija ir šią nelygybę transformuoja pensijų sistemos. Tačiau apie tai – kitose straipsnio dalyse. Dabar apie keletą svarbių veiksnių, kurie taip pat lemia lyčių pensininkų pajamų skirtumus. Tai priežiūros darbai bei kiti lyčių skirtumai.

Kaip jau minėta, priežiūros laikotarpiai darbinės karjeros metu svarbūs ne tik dėl žmogiškojo kapitalo nuvertėjimo, bet ir dėl to, kad jie trumpina moters apmokamo darbo laikotarpį per visą gyvenimą. Priežiūros laikotarpiai yra kelių rūšių: vaiko gimdymas ir jo auginimas iki tam tikro metų skaičiaus, pvz., vienerių ar trejų; vaiko slauga; senų žmonių priežiūra ir taip toliau. Dėl tradicinio darbo pasidalijimo šeimoje priežiūros laikotarpiai charakterizuoja moters darbo pobūdį, jo išskirtinumą ir trumpina dalyvavimo darbo rinkoje laiką.

2 lentelė. Suminis gimstamumo rodiklis, tenkantis užimtoms moterims

|  | 1990 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Suminis gimstamumo rodiklis*                               | 2,03 | 1,55 | x    | x    | x    | x    | 1,39 | 1,3  | 1,24 |
| Užimtų moterų skaičius                                     | 100  | 93,3 | 92,5 | 93,7 | 93,3 | 91,9 | 86   | 85,3 | 87,1 |
| Užimtų moterų daliai tenkantis suminis gimstamumo rodiklis | 2,03 | 1,45 | x    | x    | x    | x    | 1,19 | 1,1  | 1,08 |

*Šaltinis: Lietuvos statistikos metraštis, 2003\*; x – nėra duomenų*

Kiti skirtumai yra vidutinė gyvenimo trukmė ir išėjimo į pensiją amžius. Skirtingas išėjimo į pensiją amžius laikomas kaip nemokamų priežiūros darbų kompensacija (J. Nielson, 1998). Tačiau šandien labai aiški kryptis beveik visose Europos šalyse išlyginti išėjimo į pensiją amžių, nes diskutuojama jo ekonominė reikšmė: ar ankstesnis išėjimo į pensiją amžius yra naudingas ekonomiškai? Matyt, kad ne, nes trumpina dalyvavimo darbo rinkoje metų skaičių.

Vidutinės gyvenimo trukmės skirtumai tarp lyčių (moterys vidutiniškai gyvena ilgiau nei vyrai) reiškia, kad išėjus į pensiją moterims ilgesnį laiką reikalinga pensija.

## Pensijų sistemų tipai ir senatvės pensijų nelygybė lyčių atžvilgiu

Visi aprašyti priešpensinio gyvenimo ciklo veiksniai yra skirtingai transformuojami įvairių pensijų sistemų tipų senatvės pensijose. Pensijų sistemų tipai pagal finansavimo principą skiriami: valstybės administruojamos pensijų sistemos, kurios klasifikuojamos į universalias, pajamas testuojančias ir socialinio draudimo; privačiai administruojamos profesinės ir individualios kaupiamosios pensijų sistemos (K. Salminen, 1993).

Universalios pensijų sistemos teikia išmokas remiantis pilietyste arba pragyvenimo metų šalyje skaičiumi. Visiems piliečiams mokamos vienodo dydžio išmokos. Vadinasi, ši pensijų sistema neatsižvelgia į priešpensinius darbo užmokesčio skirtumus, darbo stažo pertraukas, skirtingą išėjimo į pensiją amžių ir skirtingą gyvenimo trukmę. Senatvės pensijos, mokamos pagal tokią pensijų sistemą, bus lygios kiekvienam individui nepriklausomai nuo jo lyties.

Pagal pajamas testuojančias pensijų sistemas išmokos mokamos tiems, kurių pajamos yra mažesnės nei nustatyta riba. Yra prielaidų manyti, kad šių sistemų išmokos yra labiau palankios moterims nei vyrams, nes moterų mažesnis vidutinis darbo užmokestis, jos dirba trumpiau ir turi mažiau galimybių sukaupti didesnę pensiją (skirtingas išėjimo į pensiją amžius ir priežiūros periodai) ir gyvena vidutiniškai ilgiau.

Socialinio draudimo pensijų sistemos yra susijusios su buvusiu darbo užmokesčiu ir darbo stažu. Dėl šių priežasčių socialinio draudimo pensijų sistemos yra jautrios lyties dimensijai. Jos yra pritaikytos apmokamo darbo sričiai, atitinkančiai vyro maitintojo arba patriarchalinį darbo pasidalijimą visuomenėje (Esping-Andersen, 1990; Korpi, 1989; N. Fraser, 1994; D. Doring, R. Hauser, G. Rolf, F. Tibitanzl, 1994; S. Leitner, 2001; J. C. Gornik, 2001).

Pirma, priklausydamos nuo darbo užmokesčio, šios pensijų sistemos perkelia darbo užmokesčio nelygybę į senatvės pensijas. Antra, valstybinio socialinio draudimo teikiamos išmokos priklauso ir nuo darbo stažo. Tai reiškia, kad moterų, kurios anksčiau išeina į pensiją, stažas yra trumpesnis, vadinasi, senatvės pensija mažesnė. Darbo stažą pertraukia ir priežiūros laikotarpiai. Tačiau dauguma pensijų sistemų kredituoja šiuos periodus (S. Leitner, 2001). Kreditavimas šiuo atveju reiškia, kad priežiūros periodas yra traktuojamas kaip draudimo periodas. Kreditas beveik visuomet yra mažesnio dydžio nei buvęs darbo užmokestis. Priežiūros darbų kreditavimas sušvelnina lyties darbo ypatumus

skaičiuojant senatvės pensijas, bet kartu ir palaiko lyčių nelygybę pensijų atžvilgiu. Daugelyje šalių išmokos priežiūrai yra suteikiamos abiem lytims, tačiau, deja, moterys daug dažniau nei vyrai atlieka priežiūros darbus (J. Neilson, 1998; S. Irwin, 1999).

Socialinės politikos empirinė realybė rodo, kad socialinio draudimo sistemos veikia apmokamo darbo srityje, o darbas šeimoje nepakankamai arba iš viso neapsaugotas. Nuolatinis užimtumas ir pilnas įmokų mokėjimas duoda aukštesnio lygio pajamų apsaugą nei nevisiškas užimtumas, dalinis darbo laikas ar nemokamas darbas šeimoje. Beje, vyras, atliekantis darbą šeimoje, gali turėti mažesnio lygio socialinio draudimo senatvės pensiją, kaip ir moteris.

Priklausomybę nuo darbo stažo socialinio draudimo pensijų sistema įtvirtina išmokos formulėje. Paprastai yra apibrėžiama atitinkama trukmė. Kuo ilgesnė darbo stažo trukmė, tuo ji mažiau palanki moterims ar vyrams dėl tų pačių priežiūros periodų. Vadinasi, socialinio draudimo pensijų sistemos nelegitimuoja lyčių nelygybės, tačiau dėl savo institucinių bruožų negali suteikti lygių senatvės pensijų vyrams ir moterims.

Kaupiamosios pensijų sistemos į senatvės pensijas perkelia ir darbo užmokesčio skirtumus, ir dalyvavimo darbo rinkoje trukmę, ir pertraukos periodus dėl priežiūros, ir dar papildomai – vidutinės gyvenimo trukmės skirtumus. Privačiose pensijų sistemose vidutinės gyvenimo trukmės skirtumai reiškia, kad pensijų kaštai yra aukštesni moterims nei vyrams. Kadangi moterys gyvena ilgiau, joms reikalingas ilgesnis pensijų vartojimas ir tokiu atveju didesnė pensija. Ši problema iškelia klausimą, ar pensijų sistema turi taikyti suasmeniu susijusį lyties kriterijų. Juk gyvenimotikimybė yra apibrėžiama daugelio veiksnių, iš kurių lytis yra tik vienas. Kiti veiksniai, tokie kaip rūkymo, valgymo ir gėrimo įpročiai, elgesio rizikos, yra svarbesni gyvenimo tikimybės indikatoriai nei lytis. Vidutinė ilgesnė gyvenimo trukmė moterims yra kohortos rodiklis, tačiau privačios pensijų sistemos pritaiko tai visiems individams, priklausantiems tai kohortai (Eylenbosh and K. Verreth, 1996; J. Nielson, 1998; S. Irwin, 1999; J. B. Williamson, S. E. Rix, 2000).

Taikant atskiras gyvenimotikimybės lenteles moterims, moterys gali tikėtis 20 proc. mažiau pensijos nei vyrai, nes jos gyvena ilgiau. Lenkijos tyrimai parodė, kad naudojant vienodą lentelę vidutinė moteris gaus 74 proc. vidutinio vyro pensijos. Taikant lentelę pagal lyčių specifiką išmoka sumažėtų nuo 74 proc. iki 59 proc. (E. Fultz ir S. Steinhilber, 2003).

Kaupiamųjų pensijų problema lyčių atžvilgiu yra ne tik skirtingų mirtingumo lentelių taikymas. Jos, ypač apibrėžtos įmokos arba individualių sąskaitų tipo, teikia rizikingesnes išmokas nei valstybės administruojamos pensijų sistemos (N. Barr, 2001). Išmokos dydžio prognozavimas, kuris leidžia žmonėms planuoti būsimos senatvės pajamas, yra labai svarbus nedidelius darbo užmokesčius uždirbantiems asmenims, tarp kurių tikriausiai daugiau bus moterų. Kita vertus, socialinės apsaugos pensijos, apsaugančios nuo infliacijos, garantuoja stabilesnę apsaugą, kas labai svarbu moterims, kurių vidutinis gyvenimo trukmės periodas yra ilgesnis nei vyrų. Socialinės apsaugos pensijų formulė paprastai yra palanki mažai uždirbantiems asmenims, nes pakeičia mažai uždirbusiems didžiąją dalį. Tikėtina, kad moterų yra daugiau tarp mažai uždirbančių žmonių. Todėl perskirstanti išmokos formulė, kurios nėra privačiose pensijose, yra svarbi moterims (Eylenbosh and K. Verreth, 1996; J. B. Williamson, S. E. Rix, 2000; B. Balcerzak-Paradowska, A. Chlon-Dominczak, I. E. Kotowska, A. Olejniczuk-Merta, I. Topinska, I. Woycicka (29; 2003).

Vadinasi, skirtingos moterų ir vyrų senatvės pensijos yra priklausomos nuo atitinkamo pensijų sistemos institucinio tipo. Pensijų sistemos institucinis tipas paprasčiausiai transformuoja ankstesnį gyvenimo ciklą, kurio ypatumai ne visais atvejais yra išlyginami atsižvelgiant į lyties dimensiją. Iš esmės pensijų sistemoje teisė į pensiją yra individuali teisė nepriklausomai nuo lyties. Todėl priklausomai nuo to, kokią teisę pagal pensijų sistemų institucinį modelį turi individas, susiformuoja pensinių pajamų skirtumai pagal lytį. Akivaizdu, kad senatvės pensijų skirtumų analizė tarp lyčių daugiausia orientuojasi tik į keletą pensijų sistemų tipų – su darbo užmokesčiu susijusias socialinio draudimo sistemas ir privačias kaupiamąsias pensijų sistemas. Galima teigti, kad pensijų sistemos turi dar neatliktų darbų, vienas iš kurių yra lyčių senatvės pensijos. Lygus lyčių traktavimas buvo įteisintas įstatymuose, bet nelygūs rezultatai šiandien yra moterų nenaudai (ILO (2000).

## Lietuvos pensijų sistemos senatvės pensijų skirtumai pagal lytį ir jų priežastys

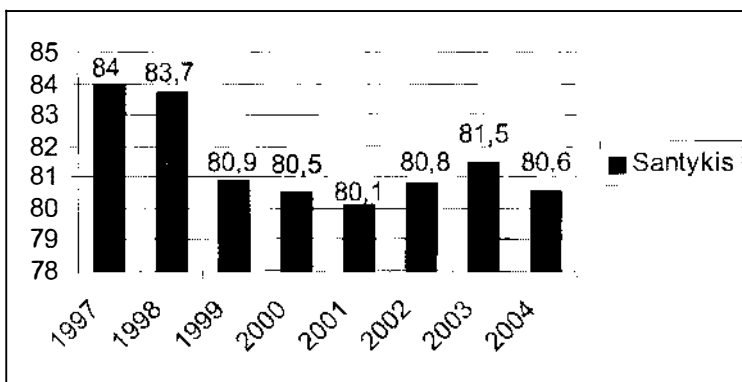
Lietuvos pensijų sistema šiandien apima du skirtingai finansuojamus tipus: valstybinio socialinio draudimo pensijų sistemą ir kaupiamąją pensijų sistemą. Valstybinio socialinio draudimo pensijų sistema veikia jau 14 metų, todėl yra faktiniai senatvės pensijų dydžiai. Kaupiamosios sistemos rezultatai yra daugiau prognozuojamo pobūdžio, nes realiai sistema veikia dar tik antri metai.

**3 lentelė. Valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos pagal lytį  
(atitinkamų metų sausio 1 d.)**

| Gavėjų grupė | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Visi         | 212,52 | 265,86 | 302,68 | 310,56 | 300,73 | 310,08 | 332,83 | 345,01 |
| Moterys      | 201,59 | 251,18 | 281,36 | 283,5  | 283,97 | 288,49 | 311,17 | 321,31 |
| Vyrai        | 239,73 | 299,97 | 347,91 | 352,05 | 354,44 | 357,15 | 381,59 | 398,76 |

*Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenys*

3 lentelės duomenys rodo, kad moterų valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos buvo mažesnės nei vyrų ir visų pensininkų senatvės pensijos. Tai patvirtina ankstesnėje straipsnio dalyje iškeltą teiginį, kad socialinio draudimo pensijų sistema neužtikrina lygaus rezultato vyrams ir moterims, išėjusiems į pensiją.



**1 pav. Moterų senatvės pensijų santykis su vyrų senatvės pensijomis**

Kaip matome 1 pav., moterų senatvės pensijos vidutiniškai sudaro apie 80% vyrų senatvės pensijų. Jau minėtos skirtumų priežastys: darbo užmokesčio diferenciacija, priežiūros periodai, išėjimo į pensiją amžius. Visi šie veiksniai apžvelgiami nagrinėjant valstybinio socialinio draudimo pensijų sistemą Lietuvoje.

*4 lentelė. Valstybinio socialinio draudimo instituciniai bruožai lyties aspektu*

| <b>Kriterijai</b>   | <b>Instituciniai bruožai</b>  |
|---|---|
| <b>Teisė į pensiją</b>  | Asmeniui, nuolat gyvenančiam LR, privalomai draudžiamam arba apsidraudusiam pačiam.   |
| <b>Pensinis amžius</b>  | Nuo 2009 m. sausio 1 d. nustatomas 60 metų moterims, 62 metai ir 6 mėnesiai vyrams.   |
| <b>Darbo užmokestis</b>   | Buęs darbo užmokestis įeina į išmokos formulėje esantį draudžiamųjų pajamų koeficientą.   |
| <b>Darbo stažas</b>   | Laikas, per kurį mokamos privalomos valstybinio socialinio draudimo pensijų įmokos; laikino nedarbingumo, motinystės ir bedarbių pašalpos. Minimalus stažas senatvės pensijai yra 15 m. Būtinasis nuo 1999 metų sausio 1 d. vyrams ir nuo 2004 m. sausio 1 d. moterims – 30 metų.   |
| <b>Vaiko priežiūros iki vaikui sukaks 1 metai garantijos</b>    | Per paskutinius 24 mėnesius iki pirmos vaiko priežiūros atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 7 mėnesių ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą. Motinystės (tėvystės) pašalpa mokama 60 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio; 70 procentų pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio (nuo 2005 m. kovo 1 d.). |
| <b>Vaiko priežiūros laikotarpio garantijos nuo 1 iki 3 metų</b> | Motina arba tėvui draudimas bazinei pensijai gauti.   |
| <b>Slauga</b>   | Prieš laikinojo nedarbingumo nustatymo dieną turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą; 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio.   |
| <b>Našlių pensijos</b>  | Už mirusį iki 1995-01-01 ir po metų sutuoktinį našlė arba našlys, kuris sukako senatvės pensijos amžių ir augino vaiką, turėjusį invalidumą; 25% 2002 m. kovo mėn. buvusio valstybinės socialinio draudimo pensijos dydžio ir nedidinama didėjant bazinės pensijos dydžiui.   |

*Šaltinis: [www.sodra.lt](http://www.sodra.lt). Teisės aktai*

4 lentelės duomenys patvirtina, kad Lietuvos valstybiniam socialiniam draudimui būdingi visi anksčiau minėti tokio tipo pensijų sistemoms būdingi netiesioginę stratifikaciją tarp lyčių lemiantys veiksniai. Netiesioginė, nes įstatymas traktuoja asmenų lygybę nepriklausomai nuo lyties. Darbo užmokesčio skirtumai perkeliama į išmokos formulę. Išėjimo į pensiją amžius vis dar skirtingas. Darbo stažas taip pat įstatyme apibrėžtas asmeniui. Tai reiškia, kad priežiūros darbai šeimoje bus priskiriami asmeniui nepriklausomai nuo jo lyties. Valstybinio socialinio draudimo pensijų sistema Lietuvoje priežiūros laikotarpiu garantuoja draudžiamąsias pajamas, tačiau mokamos išmokos vaiko priežiūros iki 1 metų laikotarpiu sudarė 60% (dabar 70%) darbo užmokesčio (kompensuojamojo). Dabar yra tikslinga nustatyti asmenų, atliekančių priežiūrą, pasiskirstymą pagal lytį.

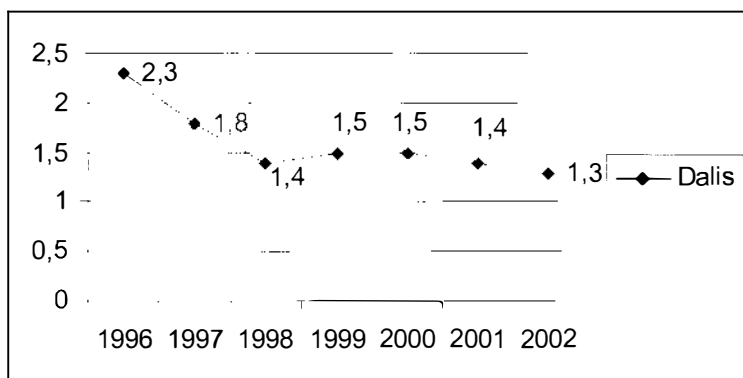
**5 lentelė. Motinystės (tėvystės) pašalpų iki vaikai sukaks 1 metai gavėjų skaičiaus pasiskirstymas pagal lytį (atitinkamų metų 1 ketvirčio duomenys)**

| Gavėjų grupė | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Moterys      | 99,2 | 99,5 | 99,5 | 99,4 | 99,3 | 99,1 | 98,7 | 98,9 | 98,9 | 99   |
| Vyrai        | 0,8  | 0,5  | 0,5  | 0,6  | 0,7  | 0,9  | 1,3  | 1,1  | 1,1  | 1    |

*Šaltinis: Skaičiuota remiantis Valstybinio socialinio draudimo valdybos duomenimis*

5 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad absoliuti dauguma vaiko iki 1 metų priežiūros darbų tenka moterims. Vadinasi, pasibaigus nėštumo ir gimdymo laikotarpiui, 56 arba 70 kalendorinių dienų po gimdymo moteris vidutiniškai 10 mėnesių gauna 40, o dabar 30% mažesnę teisę į pensiją. Kita vertus, apribojant teisę draudimo stažo reikalavimais: iki pirmos nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą ([www.sodra.lt](http://www.sodra.lt); motinystės pašalpos), dalis moterų netektų draudžiamųjų pajamų vaiko priežiūros laikotarpiu. Vadinasi, dauguma moterų, prižiūradamos vaikus iki 1 metų, yra „baudžiamos“ ir mažesnėmis draudžiamosiomis pajamomis jų būsimoje senatvėje.

Vaiko priežiūros nuo 1 iki 3 metų garantijos valstybinėje socialinio draudimo pensijų sistemoje yra tik bazinei valstybinei socialinio draudimo pensijai ([www.sodra.lt](http://www.sodra.lt); teisės aktai).



**2 pav. Apdraustųjų nuo 1 iki 3 metų procentas iš visų apdraustųjų skaičiaus**

Deja, duomenų apie apdraustųjų vaiko priežiūrai nuo 1 iki 3 metų pasiskirstymą pagal lytį Valstybinio socialinio fondo valdyba neteikia. Bet remiantis prielaida, kad pasiskirstymas išlieka analogiškas kaip ir vaiko priežiūros iki 1 metų, vaiko priežiūra nuo 1 iki 3 metų daugiausia rūpinasi moterys. Tokiu atveju 2 pav. pažymėtam asmenų skaičiui, iš kurių tikėtina, kad daugiausia moterims, pensinės teisės 2 metams sumažėja tik iki bazinės pensijos.

Kita priežiūros sritis yra slauga. Kaip matome iš 4 lentelės, šiuo laikotarpiu pensinė teisė sumažėja 15% (nuo 2001-01-01, anksčiau 20%). Kyla klausimas, kiek šis priežiūros periodas gali būti ilgas per dirbančiojo gyvenimą ir koks jo pasiskirstymas pagal lytį. Deja, pasiskirstymo pagal lytį Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba taip pat neteikia. Trukmės skaičiavimas irgi gana hipotetiškas.

**6 lentelė. Vidutinė slaugos trukmė dienomis ir atvejų skaičius per metus**

|   | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000  | 2001 | 2002 |
|---|------|------|------|------|------|-------|------|------|
| Vidutinė vieno atvejo trukmė (dienomis) | 5,21 | 6,3  | 6,5  | 6,7  | 6,5  | 6,39  | 6,45 | 6,54 |
| Atvejų skaičius (tūkst.)                | 74,5 | 60,2 | 68,9 | 73,2 | 71,7 | 62,03 | 63,4 | 68,4 |

*Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo statistiniai duomenys: 1995–2002 metai*

Remkimės prielaida, kad slaugos periodai trunka vidutiniškai 10 metų iki vaikai sukanka 14 metų. Tokiu atveju, esant vidutiniškai slaugos trukmei 6 dienoms,  $6 \times 10 = 60$  dienų asmuo netenka 15% draudžiamųjų pajamų.

Vadinasi, asmuo, turėdamas vieną vaiką, 10 mėn. netenka 30% draudžiamųjų pajamų (nuo 2004-03-01), vidutiniškai 2 mėn. 15% draudžiamųjų pajamų ir 2 metus draudimą tik bazinei pensijai. Kadangi tikėtina, kad dauguma priežiūros darbų mūsų visuomenėje tenka moterims, tai joms ir tenka sumažinta garantija į būsimą senatvės pensiją.

Valstybinio socialinio draudimo pensijų sistema perkelia darbo užmokesčio skirtumus iš darbo rinkos tarp lyčių, įteisina skirtingą išėjimo į pensiją amžių, kuris ekonomiškai nenaudingas, nepakankamai traktuoja priežiūros periodus, tuo mažindama draudžiamąsias pajamas ir būsimą senatvės pensiją.

Kita vertus, būdama perskirstanti, valstybinio socialinio draudimo pensijų sistema yra naudinga mažiau uždirbantiems asmenims ir pagal vidutinio darbo užmokesčio skirtumus, tikėtina, moterims.

**7 lentelė. Valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos kompensavimo dydis**

|                        |      |      |      |      |      |      |      |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Darbo užmokesčio dydis | 225  | 450  | 700  | 1500 | 2500 | 3500 | 4500 |
| Kompensavimo dydis     | 84,2 | 50,4 | 38,4 | 26,8 | 23   | 21   | 20   |

*Skaičiavimui naudojamas 2004-01-01 vidutinis darbo stažas 33,33 metų; Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenys. (Skaičiavimui naudojama valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos formulė. Laikomasi prielaidų, kad darbo užmokestis pastovus, o draudžiamosios pajamos 901 Lt.)*

Apie kompensavimo santykį pagal lytį empirinių duomenų taip pat nėra, todėl 7 lentelėje skaičiavimai yra tik hipotetiniai. Tačiau jie patvirtina vertikalios perskirstymo į apatinį pajamų kraštą argumentą valstybinio socialinio draudimo pensijų sistemoje.

Kita Lietuvos pensijų sistemos pakopa – kaupiamoji pensijų sistema, startavusi praeitais metais, deja, moterims taip pat nežadanti nieko džiuginančio. Kaip jau buvo minėta antroje straipsnio dalyje, dėl skirtingų mirtingumo lentelių taikymo lytims moterų kaupiamosios pensijos visais atvejais yra mažesnės nei vyrų. Lietuvoje tai galima nustatyti pagal pensijų skaičiuokles; skaičiavimas yra taip pat hipotetinis. Tačiau tendencijoms stebėti šis instrumentas tinkamas.



8 lentelė. Moterų ir vyrų kaupiamosios pensijos (anuitetai) pagal 1-ąją ir 2-ąją skaičiuokles

| <i>1-oji skaičiuoklė (darbo užmokestis 450)</i>  |                  |     |                  |     |              |     |
|--|------------------|-----|------------------|-----|--------------|-----|
| Amžius (metais)                                  | Pesimistinis     |     | Pagrindinis      |     | Optimistinis |     |
|  | V                | M   | V                | M   | V            | M   |
| 23   | 38               | 28  | 45               | 34  | 74           | 53  |
| 28   | 35               | 25  | 40               | 29  | 62           | 44  |
| 33   | 31               | 22  | 35               | 25  | 51           | 35  |
| 38   | 26               | 18  | 29               | 20  | 41           | 27  |
| <i>1-oji skaičiuoklė (darbo užmokestis 1100)</i> |                  |     |                  |     |              |     |
| Amžius (metais)                                  | Pesimistinis     |     | Pagrindinis      |     | Optimistinis |     |
|  | V                | M   | V                | M   | V            | M   |
| 23   | 93               | 69  | 66               | 49  | 107          | 77  |
| 28   | 85               | 62  | 58               | 42  | 90           | 64  |
| 33   | 75               | 54  | 51               | 36  | 74           | 51  |
| 38   | 65               | 44  | 43               | 29  | 59           | 39  |
| <i>1-oji skaičiuoklė (darbo užmokestis 2750)</i> |                  |     |                  |     |              |     |
| Amžius (metais)                                  | Pesimistinis     |     | Pagrindinis      |     | Optimistinis |     |
|  | V                | M   | V                | M   | V            | M   |
| 23   | 233              | 173 | 278              | 205 | 451          | 326 |
| 28   | 212              | 155 | 247              | 179 | 381          | 270 |
| 33   | 189              | 134 | 215              | 151 | 314          | 217 |
| 38   | 162              | 111 | 180              | 123 | 250          | 167 |
| <i>Dabartinė pensijų skaičiuoklė (450)</i>       |                  |     |                  |     |              |     |
| Amžius (metais)                                  | X pensijų fondas |     | Y pensijų fondas |     | Vartotojo*   |     |
|  | V                | M   | V                | M   | V            | M   |
| 23   | 62               | 44  | 93               | 65  | 72           | 51  |
| 28   | 53               | 37  | 76               | 52  | 61           | 42  |
| 33   | 45               | 31  | 61               | 40  | 50           | 33  |
| 38   | 37               | 24  | 47               | 30  | 40           | 26  |
| <i>Dabartinė pensijų skaičiuoklė (1175)</i>      |                  |     |                  |     |              |     |
| Amžius (metais)                                  | X pensijų fondas |     | Y pensijų fondas |     | Vartotojo*   |     |
|  | V                | M   | V                | M   | V            | M   |
| 23   | 161              | 115 | 243              | 169 | 188          | 132 |
| 28   | 139              | 97  | 198              | 135 | 158          | 109 |
| 33   | 118              | 80  | 158              | 105 | 130          | 87  |
| 38   | 97               | 64  | 123              | 79  | 104          | 68  |
| <i>Dabartinė pensijų skaičiuoklė (3000)</i>      |                  |     |                  |     |              |     |
| Amžius (metais)                                  | X pensijų fondas |     | Y pensijų fondas |     | Vartotojo*   |     |
|  | V                | M   | V                | M   | V            | M   |
| 23   | 412              | 292 | 621              | 431 | 480          | 337 |
| 28   | 356              | 248 | 507              | 344 | 404          | 278 |
| 33   | 301              | 205 | 404              | 269 | 332          | 223 |
| 38   | 247              | 163 | 313              | 202 | 265          | 173 |

\*Pasirinkta ekonominės prielaidos: pensijų fondo investicijų grąža – 5; anuiteto pelningumas – 2; darbo užmokesčio augimas – 2; administravimo atskaitymai (įmokos) – 7; administravimo atskaitymai turtu – 1.

Taikant skaičiuokles buvo pasirinkta tik keletas darbo užmokesčio ir amžiaus variantų, tačiau 8 lentelės rezultatai demonstruoja, kad moterų anuitetai yra be išimčių mažesni nei vyrų. Visų pirma tai yra dėl skirtingų vyrų ir moterų mirtingumo lentelių, antra, dėl skirtingo išėjimo į pensiją amžiaus. Aišku, skaičiuoklėje imamas vienodas darbo užmokestis vyrams ir moterims, bei nėra pertraukos periodų. Empirinėje realybėje situacija dėl pastarųjų veiksnių, tikėtina, bus dar komplikuočiau.

Vadinasi, esant mažesnėms moterų valstybinio socialinio draudimo pensijoms ir mažesnėms būsimoms kaupiamosioms pensijoms, tikėtina, kad lyčių senatvės pensijų nelygė dar labiau didės ateityje. Kaupiamoji pensijų sistema yra rinkos rezultatas, ir sunkiai įsivaizduojama, kad ši sistema imtųsi reguliavimo lyčių senatvės pensijų lygybės klausimu (nors skirtingų mirtingumo lentelių taikymą pagal lytį turėtų įvertinti teisininkai, ar tai neprieštarauja teisės aktams, įtvirtintiems lygų lyties traktavimą). Valstybės socialinė politika jau šiandien turėtų spręsti klausimus, ar lygus individo traktavimas valstybinėje socialinio draudimo sistemoje generuoja horizontalią lygę, ar tradiciniai darbo pasidalijimo būdai neskatina kuklesnės moterų ekonominės pozicijos senatvėje. Reikėtų taisyti priežiūros periodų garantijas pensijai iki 100%, išlyginti išėjimo į pensiją amžių, spręsti darbo rinkos pasidalijimo problemas.

## Santrauka

Straipsnio tikslas – išplėtoti Lietuvos pensijų sistemos senatvės pensijų išmokų analizę lyčių lygybės požiūriu. Tai atskleidžiama straipsnyje: pirmoje dalyje – „Priešpensinė lyčių pajamų nelygė“; antroje dalyje – „Pensijų sistemų tipai ir senatvės pensijų nelygė lyčių atžvilgiu“; trečioje dalyje – „Lietuvos pensijų sistemos senatvės pensijų skirtumai pagal lytį ir jų priežastys“.

Lygus lyčių traktavimas visose gyvenimo srityse, atrodo, išsprendžia visas problemas, kurios galėtų iškilti vyrų ir moterų nelygybės srityje. Deja, tradicinis darbo pasidalijimas šeimoje ir didelėje visuomenės dalyje lemia gana nelygius rezultatus tarp lyčių ekonominių resursų srityje. Priešpensinės nelygybės tarp lyčių veiksniai, lemiantys būsimus skirtumus senatvės pensijose tarp lyčių: mažesnis moterų nei vyrų vidutinis darbo užmokestis; priežiūros laikotarpiai, dažniausiai atliekami moterų, trumpinantys dalyvavimo darbo rinkoje laiką; moterys anksčiau išeina į pensiją ir tai trumpina dalyvavimo darbo rinkoje metų skaičių; moterys vidutiniškai gyvena ilgiau nei vyrai, o tai reiškia, kad moterims ilgesnį laiką reikalinga pensija.

Valstybinio socialinio draudimo pensijų sistema Lietuvoje priežiūros laikotarpiu garantuoja draudžiamąsias pajamas, tačiau mokamos išmokos vaiko priežiūros iki 1 metų laikotarpiu sudarė 60% (dabar 70%) darbo užmokesčio (kompensuojamojo). Vaiko priežiūros nuo 1 iki 3 metų garantijos valstybinėje socialinio draudimo pensijų sistemoje yra tik bazinei valstybinei socialinio draudimo pensijai. Kita priežiūros sritis yra slauga, kaip matome iš 4 lentelės, šiuo laikotarpiu pensinė teisė sumažėja 15% (nuo 2001-01-01, anksčiau 20%).

Naudojantis skaičiuoklėmis buvo pasirinkta tik keletas darbo užmokesčių variantų ir amžiaus variantų, tačiau rezultatai demonstruoja, kad moterų anuitetai yra be išimčių mažesni nei vyrų. Tikėtina, kad lyčių senatvės pensijų nelygė dar labiau didės ateityje. Vadinasi, pensijų sistemoje Lietuvoje yra neišspręstų lyčių lygybės pensijų atžvilgiu problemų.

Reikšminiai žodžiai: pensijų sistema; lyčių nelygė; priežiūros laikotarpiai.

## Summary

The purpose of the article - to extend Lithuanian pension system old age benefits analysis from viewpoint of gender equality. The article divided in several parts: first- preretirement gender income inequality; second – the types of pension systems and gender old age pensions inequality; third Lithuanian gender pension benefits and the causes of differences.

Equal gender treatment in all areas of life seems solve all problems, which could arise in gender inequality area. Unfortunately, traditional labour division in family and thus in a whole society, conditioned quite unequal economic gender outcomes. Preretirement gender inequality produces gender inequality after retirement. In general women have lower average wage than men; care periods are inheritance for women labour and this is the cause why women participation period in labour market is shorter; earlier women retirement also decreased the number of years participation in labour market; generally women life expectancy is longer than men, this means, that they consume pension longer.

Lithuanian social insurance system provides care period guarantees for future pension benefit, but child care under 1 year is guaranteed only 60% (now 70%) previous wage. Child care from 1 until 3 years is guaranteed only basic pension. Child nursing period decrease pension benefit about 15% (until 2001 01 01 it was 20%).

According pension calculator in Lithuania, and choiced several wages and age options, we could see, that outcomes are unfavourable for women. It's probability, that gender inequality after retirement will increase. Hence, pension system in Lithuania have unresolved gender equality problems.

## Literatūra

1. **Bardasi E., Jenkins S. P., Rigg J. A.** *Retirement and the income of older people: a British perspective.* Ageing and society 22, 2002, 131–159.
2. **Barr N.** *The welfare state as Piggy Bank: information, risk, uncertainty and the role of the state.* Oxford university press, 2001.
3. **Blau P. M.** *Inequality and heterogeneity: a primitive theory of social structure.* The Free Press, A division of Macmillan publishing Co., inc. New York, Collier Macmillan Publishers, London, 1989.
4. **Doring D., Hauser R., Rolf., Tibitanzl F.** *Old- age security for women in the twelve EC countries.* Journal of european social policy, 1994, 4(1), 1-18.
5. **Egerton M., Savage M.** *Age stratification and class formation: longitudinal study of the social mobility of young men and women, 1971 1991.* Work, employment and society, vol.14, No.1, 23-49.
6. **Eriksen J., Gulbrandsen L., Koren C.** *Increasing social inequality from a uniform to a fragmented social policy?* Norwegian social research, NOVA Rapport 5/2001.
7. **Esping-Anderson G.** *The three worlds of welfare capitalism.* Basil Blackwell Ltd, UK, 1990.
8. **Estevez Abe M.** *Gendering the varieties of capitalism: gender bias in skills and social policies.* Yale conference July 22, 2002 materials.
9. **Eylenbosh A., Verreth K.** *Equal treatment for men and women in complementary pensions: answers or unresolved questions?* Journal of European Social Policy 1996 6 (2) 123-146.
10. **Fraser N.** *After the family wage: gender equity and the Welfare state.* An international journal of political philosophy. Sage publications Ltd, 22(4), 1994, 591-618.
11. **Gornick J. C.** *Gender, the welfare state, and public employment: a comparative study of seven industrialized countries.* LIS Working Paper 168. Revised: June 1998.
12. **Gornick J. C.** *Welfare state research and gender: what have we learned?* Norwegian social research, NOVA Rapport 5/2001.
13. **Heinz W. R.** *The life course and social change: comparative perspectives.* Deutscher studienverlag. Weinheim 1991.
14. **Hervey T., Shaw J.** *Woman, work and care: women's dual role and double burden in ec sex equality law.* Journal of European Social policy 1998 8 (1).

15. **Irwin S.** *Later life, inequality and sociological theory.* Ageing and society, 19, 1999, 691-715.
16. **Leitner S.** *Sex and gender discrimination within EU pension systems.* Journal of European Social policy 2001 11 (2).
17. **Luckhaus L., Ward S.** *Equal pension rights for men and women: a realistic perspective.* Journal of European Social policy 1997 7 (3).
18. **Kanopiene V.** *Women's work and family. attitudes and behaviour.* Lithuanian society in social transition, Vilnius 1995, 75-82.
19. **Korpi W.** *Faces of inequality: gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states.* Oxford university press, 2000.
20. **McDaniel S.A.** *Generation gender: justice and the division of welfare.* Journal of aging studies, vol.18, Issue 1, february 2004, 27-44.
21. **Mertens N., Schippers J., Siegers J.** *Career interruptions and women's life time earnings.* The European journal of women's studies, vol.2, 1995: 469-491.
22. **Moen P., Yu Yan.** *Effective work/life strategies: working couples, work conditions, gender and life quality.* Social problems, vol.47, No.3, 2000, 291-326.
23. **Morgan L. A.** *The continuing gender gap in later life economic security.* Journal of aging and social policy, vol. 11(2/3)2000.
24. **Nash K.** *Human rights for women: an argument for "deconstructive equality".* Economy and society, volume 31 No.3 august 2002: 414-433.
25. **Neilson J.** *Equal opportunities for women in the European Union: succes or failure?* Journal of European Social policy 1998 8 (1).
26. **Nurmi K.** *Gender equality and welfare state models: outcomes perspective.* University of Turku, department of social policy, 1997.
27. **Pascall G., Manning N.** *Gender and social policy: comparing welfare states in Central And Eastern Europe and the former Soviet Union.* Journal of European Social policy 2000 10 (3).
28. **Pertula U. M., Sipila J.** *Social policy in Scandinavia – essays on history, gender and future changes.* University of Tampere, Department of social policy, series C 8/1996.
29. **Salminen K.** *Pension schemes in the making a comparative study of the Scandinavian countries.* The central pension security institute, studies 1993:2.
30. **Sasson A. S.** *Women and the state: the shifting boundaries of public and private.* London UNWIN HYMAN. Boston, Sydney, Wellington,1989.
31. **Schulz J.** *The evolving concept of "retirement": looking forward to the year 2050.* International social security review, vol. 55, 1/2002.
32. **Williamson J. B., Rix S. E.** *Social security reform: implications for women.* Journal of aging and social policy, vol. 11(4)2000.
33. **Fultz E., Ruck M., Steinhilber S.** *The Gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland.* International labour organization, 2003.
34. [www.ilo.org](http://www.ilo.org). *Income security in old age.* 21 June 2000.